



Eltern werden an der MedUni Wien

Allgemeine und rechtliche Infos zu Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternkarenz sowie Kinderbetreuungsgeld oder Elternteilzeit – für eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie (entsprechend der Rechtslage zum 1.3.2017).

Eltern werden an der MedUni Wien

Allgemeine und rechtliche Infos zu Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternkarenz sowie Kinderbetreuungsgeld oder Elternteilzeit – für eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Impressum

Redaktion:
Medizinische Universität Wien
Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity
Spitalgasse 23
1090 Wien

Layout:
Medizinische Universität Wien
Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
Spitalgasse 23
1090 Wien

Fotos: F. Matern (1), fotolia (10), shutterstock (8)

www.meduniwien.ac.at/gender

© Medizinische Universität Wien, 2017

Inhaltsangabe

Seite

4	Vorwort
5	Schwangerschaft
6	1. Meldung der Schwangerschaft
6	Rechtlicher Hintergrund
6	Organisatorische Regelungen
7	2. Schutzbestimmungen am Arbeitsplatz – „relatives“ Beschäftigungsverbot
7	Rechtlicher Hintergrund
9	Organisatorische Regelungen
10	3. Entgeltfortzahlung während des „relativen“ Beschäftigungsverbots
11	4. Mutterschutz – „absolutes“ Beschäftigungsverbot
11	Rechtlicher Hintergrund
12	Organisatorische Regelungen
13	5. Vorzeitiger Mutterschutz
14	6. Erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz für Angestellte
16	7. Besonderer Schutz im befristeten Arbeitsverhältnis
18	8. Krankenstand
18	Privatangestellte und Vertragsbedienstete
20	Beamtinnen
21	9. Karenz- und Wiedereinstiegsplanung
21	Vereinbarkeitsberatung
22	10. Besondere Schutzbestimmungen
23	11. Meldung der Geburt eines Kindes
24	12. Mutterschutz und Schutzbestimmungen für stillende Mütter
25	13. Frühkarenzurlaub für den Vater

Seite

27	14. Elternkarenz
27	Anspruch
28	Geteilte Karenz
29	Karenz bei Verhinderung des betreuenden Elternteils
30	Beendigung der Karenz
30	Erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz für Angestellte
30	Berücksichtigung von Elternkarenzzeiten für zeitabhängige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis
31	Beschäftigung während der Elternkarenz ohne Verlust des Kündigungs- und Entlassungsschutzes
31	Lehre während der Elternkarenz
32	15. Besonderheit bei Väternkarenz
33	16. Kinderbetreuungsgeld
33	Anspruch
36	17. Pflegefreistellung
38	18. Urlaub
39	19. Elternteilzeit
39	Anspruch
40	Änderung der Elternteilzeit
41	Kündigungs- und Entlassungsschutz
41	Ende der Elternteilzeit
43	20. Auflistung der zitierten Gesetzestexte
44	Checklisten
47	AnsprechpartnerInnen
48	Notizen



Markus Müller
Rektor der Medizinischen Universität Wien

Sehr geehrte MitarbeiterInnen,

es ist mir persönlich ein Anliegen, zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie an unserer Universität beizutragen und eine Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen zu unterstützen. Familie hat einen hohen Stellenwert, und Frauen wie Männer sind heute besonders herausgefordert, in beiden Lebensbereichen erfolgreich zu sein.

Die universitären Rahmenbedingungen für MitarbeiterInnen und Studierende sollen kontinuierlich verbessert und der Zugang zu Beruf und Studium für all jene erleichtert werden, die soziale Verantwortung für andere übernehmen wie z.B. für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Dabei steht die Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Führungskultur durch Beratung, Information über Kinderbetreuungslösungen, aktives Karenzmanagement, Flexibilisierung für MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten, Schaffung konkreter Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige und Unterstützung von Dual-Career-Initiativen im Mittelpunkt.

Ein Beitrag soll auch die vorliegende Broschüre sein, die werdende Eltern an der MedUni Wien informieren und beim Karenzmanagement, Wiedereinstieg ins Berufsleben und Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen soll.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Müller', written in a cursive style.

Herzlichen Glückwunsch – Sie erwarten ein Kind!

Eine Schwangerschaft bringt aber auch viele Fragen und Planungen mit sich. Unter anderem müssen Sie einiges an Ihrem Arbeitsplatz regeln und benötigen dazu Informationen über Ihre Rechte und Pflichten als schwangere Arbeitnehmerin. Die dafür maßgeblichen Regelungen trifft das Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG).

Im Folgenden werden die wichtigsten Grundsätze bzgl. gesetzlicher Rahmenbedingungen und organisatorischer Schritte an der MedUni Wien rund um Schwangerschaft, Geburt und die erste Zeit der Elternschaft dargestellt: Zur Beantwortung allfälliger Fragen im Einzelfall wenden Sie sich bitte an die zuständigen ReferentInnen in der Abteilung Personal und Personalentwicklung. Weitere Informationen und Beratung zu Schwangerschaft, Auszeit und Wiedereinstieg erhalten Sie auch beim Familienservice der Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity.



1. Meldung der Schwangerschaft

Rechtlicher Hintergrund

Sobald Sie wissen, dass Sie schwanger sind, sind Sie verpflichtet, die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin Ihrem Arbeitgeber zu melden. Erst nach erfolgter Schwangerschaftsmeldung sind die Regelungen über den erweiterten Kündigungs- und Entlassungsschutz und die sonstigen Schutzbestimmungen anwendbar, die das Mutterschutzgesetz für werdende Mütter am Arbeitsplatz vorsieht. Um die Schwangerschaft zu melden, benötigen Sie eine ärztliche Bestätigung über die Feststellung der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin, die Sie dem Arbeitgeber vorlegen. Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, die Schwangerschaft dem Arbeitsinspektorat und der Leitung des arbeitsmedizinischen Dienstes zu melden.

Organisatorische Regelungen

Über den Eintritt der Schwangerschaft setzen Sie bitte Ihre unmittelbaren Vorgesetzten in Kenntnis. Die Meldung der Schwangerschaft übermitteln die Vorgesetzten den zuständigen ReferentInnen in der Abteilung Personal und Personalentwicklung.

2. Schutzbestimmungen am Arbeitsplatz – „relatives“ Beschäftigungsverbot

Rechtlicher Hintergrund

Als werdende Mutter, aber auch als stillende Mutter darf Ihnen der Arbeitgeber keine schweren körperlichen Arbeiten oder sonstige Arbeiten zuweisen, die für Sie eine Gefährdung Ihrer Sicherheit und Gesundheit darstellen bzw. sich schädlich auf Ihre Schwangerschaft oder auf das Stillen Ihres Kindes auswirken (relatives Beschäftigungsverbot). Das betrifft beispielsweise Arbeiten, bei denen Sie gesundheitsgefährdenden Stoffen oder gesundheitsgefährdenden Strahlen ausgesetzt sind. Die Arbeit an Arbeitsplätzen, an denen eine Gefährdung durch solche Stoffe oder durch Strahlung gegeben ist, ist daher ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der Schwangerschaft an den Arbeitgeber verboten. Für nicht rauchende schwangere Frauen ist außerdem sicherzustellen, dass sie nicht der Einwirkung von Tabakrauch am Arbeitsplatz ausgesetzt werden.

Als schwangere Arbeitnehmerin und als stillende Mutter darf Sie Ihr Arbeitgeber zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens nicht beschäftigen (Sonderregelungen für bestimmte Berufsgruppen, z.B. für Pflegepersonal im Krankenhaus: keine Beschäftigung zwischen 22 und 6 Uhr). Das bedeutet, dass keinerlei dienstliche Tätigkeiten während dieses Zeitraums erbracht werden dürfen. Dies betrifft sowohl Fälle, in denen ein Dienst erst später beginnen und in der Folge dann länger als bis 20 Uhr dauern würde; Fälle, in denen ein Dienst vor 6 Uhr morgens beginnen würde, also auch Nachtdienste.

Abgesehen von den zuvor genannten Sonderregelungen, z.B. für Pflegepersonal im Krankenhaus, ist es in keinem Fall rechtlich zulässig, dass Sie als schwangere Arbeitnehmerin zwischen 20 und 6 Uhr Arbeitsleistungen erbringen. Auch die Beschäftigung werdender oder stillender Mütter über die gesetzliche bzw. über die laut Kollektivvertrag festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit (an der Medizinischen Universität Wien: 40 Stunden) hinaus, ist nicht zulässig.

Es ist somit auch die Leistung von Überstunden nicht mehr erlaubt, sobald Sie Ihren Arbeitgeber über Ihre Schwangerschaft informiert haben. Arbeiten Sie an den einzelnen Tagen der Arbeitswoche zu unterschiedlichen Zeiten, so darf Ihre Arbeitszeit an den einzelnen Tagen jedenfalls nicht mehr als 9 Stunden betragen. Ab der 21. Schwangerschaftswoche darf Ihnen schließlich auch nicht mehr zugemutet werden, länger als 4 Stunden im Stehen zu arbeiten.

Bei diesen Grenzen und Vorgaben handelt es sich um verbindliche Beschränkungen! Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, darauf zu achten, dass diese Grenzen und Vorgaben eingehalten werden. Dies gilt selbst dann, wenn Sie trotz Schwangerschaft weiterhin z.B. Überstunden bzw. Nachtdienste, etc. leisten möchten.

Am Arbeitsplatz ist der Arbeitgeber des Weiteren verpflichtet, es Ihnen zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen. Diese Ruhephasen gelten als Arbeitszeit.



Organisatorische Regelungen

Die Überprüfung, ob Sie an jenem Arbeitsplatz, an dem Sie als schwangere Mitarbeiterin beschäftigt werden, gesundheitsgefährdenden Stoffen oder gesundheitsgefährdenden Strahlen ausgesetzt sind bzw. solche schweren körperlichen Arbeiten oder sonstige Arbeiten zu verrichten haben, die eine Gefährdung Ihrer Sicherheit und Gesundheit darstellen bzw. sich schädlich auf Ihre Schwangerschaft bzw. schädlich auf das Stillen Ihres Kindes auswirken, erfolgt durch ArbeitsmedizinerInnen.

Stellt der/die ArbeitsmedizinerIn fest, dass die Tätigkeiten, die Sie an Ihrem Arbeitsplatz zu verrichten haben, eine Gefährdung Ihrer Sicherheit und Gesundheit darstellen bzw. sich schädlich auf Ihre Schwangerschaft auswirken, ist die Medizinische Universität verpflichtet, die Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz entsprechend zu verändern (dabei könnten z.B. anstelle von bisherigen Labortätigkeiten administrative Tätigkeiten oder vermehrt Aufgaben im Bereich der Lehre zugewiesen werden, soweit diese keine der obengenannten Tätigkeiten erfordern). Ist eine ausreichende Änderung der Arbeitsbedingungen aber gar nicht möglich, oder kann Ihnen eine solche Änderung nicht zugemutet werden, so hat die Medizinische Universität Sie an einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Steht ein anderer Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, so sind Sie von der Arbeit freizustellen.

3. Entgeltfortzahlung während des „relativen“ Beschäftigungsverbots



Sollte es aufgrund des relativen Beschäftigungsverbots notwendig sein, Ihre Beschäftigung im Betrieb zu verändern (z.B. da Sie bestimmte Arbeiten nicht mehr durchführen dürfen), und erhalten Sie anstelle dessen vermehrt Verwaltungstätigkeiten zugewiesen oder werden überhaupt von der Arbeitsleistung freigestellt, so haben Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber dennoch Anspruch auf jenes Entgelt, das Ihrem Durchschnittsverdienst während der letzten 13 Wochen entspricht (wobei in den letzten 13 Wochen aufgetretene Entgeltverringerungen durch Krankheit oder Kurzarbeit grundsätzlich außer Betracht bleiben und zu einer Verlängerung der 13-Wochenfrist führen).

Damit Ihnen aufgrund der oben ausgeführten Beschränkungen kein finanzieller Nachteil entsteht, sind in den „Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen“ grundsätzlich auch die in den letzten 13 Wochen bezogenen Zulagen und Zuschläge (wie etwa eine Strahlen- und Infektionsgefährdungszulage, eine Zulage für die Verwendung im Klinischen Bereich, etc.) einzubeziehen. Nicht berücksichtigt wird allerdings Entgelt, das ausschließlich für die Leistung von Überstunden geleistet wurde (wie etwa Überstundenpauschalen oder auch die Journaldienstzulage), sowie bloße Aufwandsentschädigungen (wie etwa der Fahrtkostenzuschuss). Eine Sonderregelung besteht bei All-in-Vereinbarungen.

Für konkrete Anfragen betreffend die Höhe Ihres Entgeltfortzahlungsanspruchs und dessen Bestandteile im Einzelfall wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständigen ReferentInnen in der Abteilung Personal und Personalentwicklung.

4. Mutterschutz – „absolutes“ Beschäftigungsverbot

Rechtlicher Hintergrund

Unter Schutzfrist bzw. Mutterschutz versteht man die Zeit der letzten 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin (lt. fachärztlicher Bestätigung) und die ersten 8 Wochen nach der Entbindung. In dieser Zeit gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot, das heißt jede Beschäftigung ist ausgeschlossen.

Wird Ihr Baby erst nach dem voraussichtlichen Geburtstermin geboren, so verlängert sich die Dauer Ihres Mutterschutzes vor der Geburt um diesen Zeitraum. Wird Ihr Baby aber vor dem errechneten Geburtstermin geboren, so verkürzt sich dadurch die 8-wöchige Schutzfrist vor der Geburt. Die Dauer, um die sich die 8-wöchige Schutzfrist vor der Geburt verkürzt hat, wird deshalb an die 8-wöchige Schutzfrist nach der Geburt angeschlossen. Die Schutzfrist nach der Geburt verlängert sich somit in demselben Ausmaß, um das sich die Achtwochenfrist vor dem voraussichtlichen Geburtstermin aufgrund der früheren Entbindung verkürzt hat.

Bei Mehrlingsgeburten, ärztlich bestätigten Frühgeburten bzw. Kaiserschnittentbindungen verlängert sich die Dauer des Mutterschutzes nach der Geburt von 8 jedoch mindestens auf 12 Wochen, unabhängig davon, um welchen Zeitraum sich die Schutzfrist vor der Geburt verkürzt haben sollte. Im äußersten Fall kann die Dauer der Schutzfrist nach der Geburt bis zu 16 Wochen betragen.

Wenn Ihr Kind vor dem errechneten Geburtstermin geboren wurde und es ein vorzeitiges Beschäftigungsverbot gab, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt nicht in demselben Ausmaß, um das sich die Achtwochenfrist vor dem voraussichtlichen Geburtstermin aufgrund der früheren Entbindung verkürzt hat, sodass die Schutzfrist 8 (12/16) Wochen nach dem tatsächlichen Geburtstermin endet.

In diesem Zeitraum erhalten Sie als Beamtin weiter Ihren Monatsbezug. Für alle anderen Mitarbeiterinnen besteht aber grundsätzlich kein Entgeltanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber. Anstelle ihres Entgelts erhalten diese Arbeitnehmerinnen „Wochengeld“. Dabei handelt es sich um Zahlungen der zuständigen Krankenversicherung, die als „Ersatz“ für das ausgefallene Entgelt dienen.

Die Höhe des Wochengeldes wird aus Ihrem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten vollen drei Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist errechnet. Sonderzahlungen werden dabei mit einem bestimmten Prozentsatz berücksichtigt. Die Höhe dieses Prozentsatzes wird durch die zuständige Krankenversicherung festgelegt. Ein Anspruch auf Wochengeld besteht unabhängig davon, ob Sie in einem befristeten oder

in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und unter bestimmten Voraussetzungen auch, wenn Ihr Arbeitsverhältnis bereits vor Beginn der Schutzfrist endet, davor jedoch mindestens drei Monate bestanden hat. Achtung: Wenn Sie die letzten 3 Monate vor dem Mutterschutz weder ein Einkommen haben noch Kinderbetreuungsgeld beziehen, bekommen Sie kein Wochengeld.

Bezieherinnen von Kinderbetreuungsgeld, deren Mutterschutz ab dem 1. März 2017 begonnen hat, haben nur dann Anspruch auf Wochengeld für ein weiteres erwartetes Kind, wenn sie schon anlässlich der vorherigen Geburt (also für jenes Kind, für das sie gerade Kinderbetreuungsgeld erhalten) Anspruch auf Wochengeld hatten und der Übergang vom Bezug des Kinderbetreuungsgeldes in den Mutterschutz direkt erfolgt. Die Höhe des Wochengeldes entspricht generell der Höhe des davor bezogenen Kinderbetreuungsgeldes.

Zeiten des Beschäftigungsverbots gelten in der Regel als „Ersatz“ für erbrachte Dienstzeiten (dies gilt im Falle der MedUni Wien etwa in Hinblick auf eine allfällige Qualifizierungsvereinbarung bzw. Entwicklungsvereinbarung im Bereich des wissenschaftlichen Personals, Abfertigungsansprüche und sonstige Ansprüche, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen).

Organisatorische Regelungen

Um Wochengeld zu bekommen, ist es notwendig, dass Sie der zuständigen Krankenversicherung eine entsprechende ärztliche Bestätigung über Ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin übermitteln. Ausbezahlt wird das Wochengeld dann monatlich im Nachhinein, d.h. Sie bekommen Ihr erstes Wochengeld grundsätzlich vier Wochen nach Beginn der Schutzfrist bzw. nach Beginn des vorgezogenen Mutterschutzes.

Der Anspruch auf Wochengeld ergibt sich aus dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) bzw. dem Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG) und wird inhaltlich (Beginn, Dauer, Höhe, etc.) generell im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) geregelt.

5. Vorzeitiger Mutterschutz

Besteht unabhängig von der Art Ihrer Tätigkeit und unabhängig von Ihrem konkreten Arbeitsplatz aufgrund Ihres persönlichen Gesundheitszustandes eine Gefahr für Ihr Leben oder Ihre Gesundheit bzw. eine Gefahr für das Leben oder die Gesundheit Ihres Kindes (Risikoschwangerschaft), so darf Sie Ihr Arbeitgeber bereits vor Beginn der „regulären“ Schutzfrist (also früher als 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin) nicht mehr zur Arbeitsleistung heranziehen. In diesem Fall wird der Beginn der Schutzfrist also vorgezogen und die Zeit des Mutterschutzes wird dementsprechend verlängert.

Eine solche Gefährdung (z.B. drohende Fehl- oder Frühgeburt, schwere interne oder orthopädische Erkrankungen, etc.) muss durch eine entsprechende Bestätigung der Arbeitsinspektion oder des/der Amtsarztes/-ärztin nachgewiesen werden. Um eine solche Bestätigung zu bekommen, lassen Sie sich bitte zunächst von Ihrem/Ihrer behandelnden Arzt/Ärztin eine fachärztliche Bestätigung ausstellen, dass im Falle der Fortsetzung Ihrer beruflichen Tätigkeit eine Gefahr, wie oben beschrieben, gegeben wäre. Mit dieser Bestätigung erhalten Sie dann beim zuständigen Arbeitsinspektorat ein sogenanntes „Freistellungszeugnis“. Das für Ihren Wohnbezirk zuständige Inspektorat finden Sie z.B. unter www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Service/Arbeitsinspektorate/wien

Das amtsärztliche „Freistellungszeugnis“ ist an die Abteilung Personal und Personalentwicklung zu übermitteln. Das vorzeitige Beschäftigungsverbot beginnt erst ab dem Datum des Einlangens des Freistellungszeugnisses in der Abteilung Personal und Personalentwicklung.

Da es sich um Zeiten des Mutterschutzes handelt, erhalten Sie anstelle einer Fortzahlung Ihres regelmäßigen Entgelts (vorgezogenes) Wochengeld vom zuständigen Krankenversicherungsträger (für Arbeitnehmerinnen der Medizinischen Universität Wien ist in der Regel die BVA zuständig) bzw. Beamtinnen erhalten weiterhin ihre vollen Grundbezüge ohne Nebengebühren. Um vorgezogenes Wochengeld zu beantragen, ist dem zuständigen Krankenversicherungsträger das Freistellungszeugnis des/der Arbeitsinspektionsarztes/-ärztin, ein Nachweis über Ihren aktuellen Entgeltanspruch, sowie eine ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin vorzulegen. Bitte kontaktieren Sie hier im Vorfeld Ihren zuständigen Krankenversicherungsträger, um sicherzustellen, dass nicht noch allfällige weitere Unterlagen erforderlich sind.

6. Erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz für Angestellte

Während der Schwangerschaft und bis 4 Monate nach der Entbindung ist der Arbeitgeber grundsätzlich nur bei Vorliegen besonders schwerwiegender Gründe dazu berechtigt, das Arbeitsverhältnis durch Kündigung aufzulösen oder Sie zu entlassen. Ein solcher Grund für eine Kündigung wäre etwa gegeben, wenn der Arbeitgeber vollständige (Betriebs-) Abteilungen ersatzlos auflöst und für Sie im gesamten Betrieb (also an der gesamten Medizinischen Universität Wien) auch kein anderer angemessener Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden kann.

Eine Entlassung wäre hingegen beispielsweise möglich, wenn Sie Ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis überhaupt nicht mehr erfüllen würden, ohne dass dafür ein rechtmäßiger Grund besteht (das wäre z.B. der Fall, wenn Sie zur Arbeit gar nicht mehr erscheinen, obwohl Sie weder krank sind noch sich in vorzeitigem Mutterschutz befinden; oder wenn Sie die Aufgaben, die Ihnen im Rahmen des rechtlich Zulässigen noch übertragen werden, trotz wiederholter Ermahnung ohne Rechtfertigungsgrund nicht mit der Ihnen zumutbaren Sorgfalt erledigen).

Jedenfalls bedarf eine Kündigung bzw. Entlassung in dieser Zeit aber der Zustimmung durch das zuständige Arbeits- und Sozialgericht. Auch eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wird.

Spricht die Medizinische Universität die Kündigung aus, ohne über eine bestehende Schwangerschaft informiert zu sein, ist diese Kündigung mitunter ebenfalls rechtswirksam, vorausgesetzt, die Schwangerschaft wird spätestens innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung nachträglich noch bekannt gegeben. Später kann die Meldung nur dann nachgeholt werden, wenn Sie nachweisen, dass Sie an der rechtzeitigen Meldung unverschuldet gehindert waren (z.B. bei eigener Unkenntnis der Schwangerschaft) und Sie die Meldung unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung jedenfalls unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachholen.

Dieser erweiterte Kündigungsschutz gilt auch bei Inanspruchnahme von Karenz (bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes möglich; siehe Abschnitt 14. Elternkarenz), sowie bei Inanspruchnahme von Elternteilzeit.

Sollten Sie Elternkarenz bzw. Elternteilzeit in Anspruch nehmen, so dauert der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz bzw. Eltern-

teilzeit (für Mütter und Väter!) an, längstens jedoch bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes. Auch bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Löst der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis noch während der Probezeit auf (also im ersten Monat des Arbeitsverhältnisses, innerhalb dessen eine Auflösung grundsätzlich jederzeit und ohne Angabe von Gründen erfolgen kann), so ist diese Auflösung, sofern sie aufgrund Ihrer Schwangerschaft erfolgt, unzulässig.

Ist das der Fall, so kann die Auflösung innerhalb von 14 Tagen ab dem Auflösungszeitpunkt vor dem zuständigen Arbeits- und Sozialgericht angefochten werden. Damit ein solches Anfechtungsrecht gegeben ist, reicht es aus, dass der Arbeitgeber keinen nachvollziehbaren Grund für die Auflösung angibt. In einem solchen Fall müsste der Arbeitgeber dann nämlich zumindest glaubhaft machen, dass die bestehende Schwangerschaft nicht die Ursache für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses war.



7. Besonderer Schutz im befristeten Arbeitsverhältnis

Sollten Sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, so sieht der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses um die Zeiten eines Beschäftigungsverbotes (zum Beschäftigungsverbot siehe Abschnitte 3 und 4) sowie um die Zeiten einer Elternkarenz (zur Elternkarenz siehe Abschnitt 14) vor. Insgesamt darf diese Verlängerung jedoch maximal 3 Jahre betragen.

Diese Verlängerung ist allerdings nicht anwendbar bei Ersatzkräften, Projektmitarbeiterinnen und Lektorinnen, sowie bei Befristungen, die eine Gesamtdauer von 12 Monaten nicht überschreiten. In diesen Fällen wird das Auslaufen des Arbeitsvertrages von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn der Schutzfrist gehemmt. Mit Beginn der Schutzfrist ist das Arbeitsverhältnis dann jedoch beendet. Von dieser Hemmung des Vertragsablaufs ausgenommen sind solche Arbeitsverhältnisse, in denen die Befristung gesetzlich vorgesehen ist oder aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt. Eine sachliche Rechtfertigung liegt etwa dann vor, wenn die Befristung im Interesse der Arbeitnehmerin liegt, oder wenn das Arbeitsverhältnis zu Vertretungszwecken, zu Ausbildungszwecken oder zur Erprobung eingegangen wurde.

Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung kommen Ihnen, sofern Sie in einem Arbeitsverhältnis zur Medizinischen Universität Wien gestanden haben, allerdings – selbst wenn Sie nicht mehr in eine gesetzliche Krankenversicherung einbezogen sein sollten – auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch zu, vorausgesetzt es handelt sich um eine Erkrankung, die innerhalb von 6 Wochen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses eintritt.

Für Leistungen aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft wäre es hingegen notwendig, dass der Versicherungsfall (also der Beginn der Schutzfrist) bereits eingetreten ist, noch während das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Hat die Schutzfrist zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses demnach noch nicht begonnen und sind Sie auch sonst nicht in die gesetzliche Sozialversicherung einbezogen (z.B. als Angehörige) so steht Ihnen auch kein Anspruch auf Wochengeld zu.

Sollten Sie nicht auf Basis eines Arbeitsverhältnisses an der Medizinischen Universität Wien beschäftigt gewesen sein, sondern auf Basis eines so genannten „freien Dienstvertrages“, so gilt diese Verlängerung des Versicherungsschutzes nur unter bestimmten Voraussetzungen. Darüber hinaus ist in einem solchen Fall ein Anspruch auf Wochengeld auch dann gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis bereits vor Beginn

der Schutzfrist beendet wurde; Voraussetzung dafür ist nur, dass der Beginn der Schwangerschaft noch in die Zeit des aufrechten Arbeitsverhältnisses fällt und dieses Arbeitsverhältnis dann mindestens 13 Wochen gedauert hat.

Für konkrete Fragen zu Ihrem Anspruch auf Versicherungsleistungen kontaktieren Sie bitte direkt den zuständigen Krankenversicherungsträger!



8. Krankenstand

Sollten Sie im Anschluss an den Ablauf der Schutzfrist, also nach Ablauf Ihres Anspruchs auf Ausbezahlung von Wochengeld, aufgrund einer Erkrankung nicht arbeitsfähig sein, so handelt es sich dabei grundsätzlich um einen Krankenstand im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses. Soweit Sie für diesen Zeitraum also auch keine Elternkarenz in Anspruch genommen haben, erhalten Sie eine Fortzahlung Ihres Entgelts, soweit noch ein Anspruch auf bezahlten Krankenstand besteht.

Dies gilt auch im Falle einer Fehlgeburt. Sollte eine Fehlgeburt eintreten, sind die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes – bis auf einen vierwöchigen Kündigungs- und Entlassungsschutz – nicht mehr länger anwendbar. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit gelten ab dem Zeitpunkt der Fehlgeburt als Krankenstand. Aus diesem Grund sind Sie verpflichtet, Ihren Arbeitgeber darüber ehestmöglich in Kenntnis zu setzen.

Privatangestellte und Vertragsbedienstete

Ein solcher Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts besteht für Privatangestellte grundsätzlich für die Dauer von 6 Wochen in voller Höhe. Danach ist der Arbeitgeber außerdem noch über einen Zeitraum von 4 Wochen zur Fortzahlung des Entgelts in halber Höhe verpflichtet. Die hier angeführte Anspruchsdauer erhöht sich jeweils mit zunehmender Dauer des Dienstverhältnisses. So haben Privatangestellte, wenn das Dienstverhältnis bereits 5 Jahre gedauert hat, einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für eine Dauer von 8 Wochen in voller Höhe und 4 Wochen in halber Höhe, wenn das Dienstverhältnis bereits 15 Jahre gedauert hat, für eine Dauer von 10 Wochen in voller Höhe und 4 Wochen in halber Höhe, und wenn es bereits 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat, von 12 Wochen in voller Höhe und 4 Wochen in halber Höhe.

Vertragsbedienstete verfügen ebenfalls für die Dauer von 6 Wochen über einen Anspruch auf Fortzahlung des monatlichen Entgelts sowie der Kinderzulage in voller Höhe. Auch bei Vertragsbediensteten erhöht sich die Anspruchsdauer jeweils mit zunehmender Dauer des Dienstverhältnisses. So haben Vertragsbedienstete nach einer Dauer von 5 Jahren einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu 91 Kalendertagen und nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von 10 Jahren für die Dauer von bis zu 182 Kalendertagen.

Tritt bei Privatangestellten oder Vertragsbediensteten innerhalb eines halben Jahres ab Wiederantritt des Dienstes keine neuerliche Erkrankung ein, so steht dieser Anspruch in vollem Umfang von neuem zu. Sollten Sie aber innerhalb eines halben Jahres doch neuerlich erkranken, so steht Ihnen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung

zumindest noch in dem Ausmaß zu, in dem der ursprüngliche Anspruch noch nicht verbraucht wurde. Ist der ursprüngliche Anspruch dann aber ausgeschöpft, so steht Ihnen ein Anspruch auf weitere Entgeltfortzahlung gegenüber Ihrem Arbeitgeber noch einmal über dieselbe Dauer, jedoch nur noch in halber Höhe zu.

Das bedeutet, dass Sie beispielsweise als Privatangestellte, deren Dienstverhältnis kürzer als 5 Jahre gedauert hat, im Falle einer solchen neuerlichen Erkrankung nach Ablauf von insgesamt (also einschließlich Ihrer ersten Erkrankung, für die Sie Entgeltfortzahlung bezogen haben) 6 Wochen der vollen Entgeltfortzahlung und von insgesamt 4 Wochen der halben Entgeltfortzahlung, einen zusätzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in halber Höhe für die Dauer von weiteren 6 Wochen und im Ausmaß von 25% für die Dauer von weiteren 4 Wochen haben.

Soweit Sie gegenüber Ihrem Arbeitgeber über keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung mehr verfügen oder zumindest nur noch über einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in halber Höhe, erhalten Sie vom zuständigen Krankenversicherungsträger Krankengeld. Solange Sie noch einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung in halber Höhe gegenüber Ihrem Arbeitgeber haben, erhalten Sie Krankengeld allerdings ebenfalls nur in halber Höhe. Sobald Ihr Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber aber nicht mehr die halbe Höhe Ihres monatlichen Entgelts erreicht, erhalten Sie Krankengeld in vollem Umfang.

Ein Anspruch auf Krankengeld ist dabei pro Erkrankungsfall insgesamt zumindest für die Dauer von 26 Wochen gegeben. Sollten Sie während der letzten 12 Monate vor dem Eintritt Ihrer Erkrankung aufgrund einer Erwerbstätigkeit oder auch freiwillig mindestens sechs Monate krankenversichert gewesen sein, erhalten Sie Krankengeld für die Dauer von 52 Wochen. Die derzeit gültige Satzung der BVA sieht unter bestimmten Voraussetzungen außerdem eine Ausdehnung des Anspruchs auf Krankengeld auf bis zu 78 Wochen vor.



Beamtinnen

Als Beamtin erhalten Sie die Monatsbezüge grundsätzlich ohne Zeitbegrenzung bis zum Wiederantritt des Dienstes weiter (bestimmte Nebengebühren werden zeitlich befristet weiterbezahlt). Die Auszahlung dieser Nebengebühren wird nach einem Krankenstand eingestellt, der länger als einen Monat gedauert hat.

Da BeamtInnen einen zeitlich unbeschränkten Anspruch auf Fortzahlung ihrer Bezüge gegenüber dem Dienstgeber haben (wobei ab einer Dauer der Dienstverhinderung von 182 Kalendertagen eine Kürzung des Monatsbezugs auf 80 Prozent erfolgt), erhalten Beamtinnen im Falle der Dienstunfähigkeit aufgrund einer Erkrankung kein Krankengeld vom Krankenversicherungsträger.

Für Fragen, ob diese Voraussetzungen in Ihrem Fall erfüllt sind bzw. in welcher Höhe Ihnen Krankengeld in Ihrem konkreten Fall zusteht, wenden Sie sich als Privatangestellte oder Vertragsbedienstete bitte direkt an den für Sie zuständigen Krankenversicherungsträger!

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall regelt das Angestelltengesetz 1921 (AngG), bzw. für Vertragsbedienstete das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) und für BeamtInnen das Gehaltsgesetz 1956 und das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG).



9. Karenz- und Wiedereinstiegsplanung

Nach Ende von Mutterschutz, Karenz oder Elternteilzeit steht Ihnen auf jeden Fall ein gleichwertiger Arbeitsplatz wie vorher zu. Qualität der Arbeit, Dienstort und Einstufung müssen grundsätzlich erhalten bleiben. Der Kündigungsschutz endet ohne Elternkarenz 4 Monate nach der Entbindung, bei Inanspruchnahme einer Elternkarenz 4 Wochen nach Ende dieser Karenz.

Idealerweise planen und organisieren Sie bereits während der Schwangerschaft eventuelle Karenzzeiten und Ihren Wiedereinstieg und besprechen dies mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten. Gute und frühzeitige Planung trägt wesentlich dazu bei, Ihren Wiedereinstieg für Sie und alle Beteiligten so reibungslos wie möglich zu gestalten.

Für Karenz- und Karrieremanagement ist eine gute Gesprächsbasis mit dem/der Vorgesetzten sehr hilfreich. Auf jeden Fall kann eine gute Gesprächsvorbereitung die Vermittlung Ihrer Interessen und Vorstellungen sehr erleichtern. Je klarer Ihre Vorstellungen sind und je konkreter Sie diese vermitteln können, desto aussichtsreicher ist es, gemeinsam mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten eine gute Lösung für den Wiedereinstieg zu finden.

Während einer Karenz ist es wichtig, Kontakt zum Betrieb und zu den KollegInnen zu halten, um für sich und die anderen im Arbeitskontext präsent zu bleiben und wichtige Informationen oder Veränderungen mitzubekommen. Je nach Ihrem Werdegang und Ihren zukünftigen beruflichen Plänen sind Aus- und Weiterbildungen, der Besuch von Fachtagungen, Fachliteratur, wissenschaftliche Arbeiten, Lehraufträge oder eine allfällige Neuorientierung als empfehlenswert zu nennen.

Vereinbarkeitsberatung

Zur individuellen Planung Ihrer Karenz, Ihres Wiedereinstiegs und zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht Ihnen das Beratungsangebot der Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity zur Verfügung.

Im Rahmen des Familienservices steht MitarbeiterInnen und Studierenden der MedUni Wien ein Informations- und Beratungsangebot offen, um ihren Werdegang rund um das Thema Kinder und Karriere mit professioneller Unterstützung aktiv zu planen. Das Beratungsangebot ist kostenlos, anonym und streng vertraulich. Beratungsgespräche erfolgen nach vorhergehender Terminvereinbarung (gender-diversity@meduniwien.ac.at oder 40160-11404).

10. Besondere Schutzbestimmungen

Besondere Schutzbestimmungen zugunsten von Eltern sowie Möglichkeiten zur Gestaltung des eigenen Arbeitsverhältnisses nach der Geburt und in den ersten Lebensjahren des Kindes (Elternkarenz, Elternteilzeit) finden sich für Väter und Mütter jeweils in unterschiedlichen Rechtsvorschriften. Dabei sieht das Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) neben den besonderen Schutzbestimmungen für werdende Mütter auch Schutzbestimmungen zugunsten stillender Mütter sowie gesetzliche Regelungen zur Inanspruchnahme von Elternkarenz und Elternteilzeit durch die Mutter vor. Der Karenzanspruch bzw. der Anspruch auf Elternteilzeit für den Vater ist hingegen im Väterkarenzgesetz (VKG) geregelt.



11. Meldung der Geburt eines Kindes

Nach der Geburt des Kindes müssen Sie Ihren Arbeitgeber vom Geburtstermin und der Art der Geburt (Frühgeburt, Kaiserschnittentbindung) verständigen – siehe dazu Seite 11 „Mutterschutz – absolutes Beschäftigungsverbot“.

Beamtinnen und Vertragsbedienstete haben mit der Geburt des Kindes außerdem Anspruch auf Zuerkennung der Kinderzulage. Zur Wahrung des Termins für die Zuerkennung des Kinderzuschusses ist es erforderlich, dass die Geburt innerhalb eines Monats durch Übermittlung einer Kopie der Geburtsurkunde und des ausgefüllten Formulars „Geburt eines Kindes – Meldung“ bekanntgegeben wird.

Das entsprechende Formular zur Meldung der Geburt eines Kindes und auch zur Stellung des Antrags auf Anweisung des Kinderzuschusses finden Sie im Intranet der Medizinischen Universität Wien im Bereich Service im Abschnitt Personal (Personaladministration) <https://intranet.meduniwien.ac.at>



12. Mutterschutz und Schutzbestimmungen für stillende Mütter

Wie in den vorgehenden Abschnitten bereits ausgeführt, dürfen Sie mindestens 8 Wochen und maximal 16 Wochen nach der Entbindung keinesfalls beschäftigt werden. Treten Sie den Dienst nach dem Mutterschutz wieder an und stillen Sie Ihr Kind, so sind Sie verpflichtet, die Universität darüber zu informieren, denn nur in diesem Fall haben Sie Anspruch auf Stillzeiten und Ruhemöglichkeiten während der Arbeitszeit.

Solange Sie Ihr Kind stillen, bleiben Verbote zur Verrichtung bestimmter Tätigkeiten wie insbesondere das Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeit mit gesundheitsgefährdenden Stoffen und Arbeit, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist (z.B. Hauterkrankungen, Atemwegserkrankungen, etc.), weiterhin bestehen.

Je nach Arbeitsstundenausmaß ist Ihnen ab einer täglichen Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden während der Arbeitszeit eine gewisse Zeit zum Stillen zur Verfügung zu stellen. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 und bis zu 8 Stunden, beträgt diese Zeit insgesamt 45 Minuten. Bei einer Arbeitszeit von 8 oder mehr Stunden ist Ihnen auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je 45 Minuten oder – falls nahe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit gegeben ist, einmal eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren. Zusätzlich zu den Stillzeiten haben Sie Anspruch auf notwendige Ruhezeiten, die ebenfalls als Arbeitszeit gelten. Ein konkretes Mindestausmaß für solche Ruhezeiten sieht das Gesetz hier nicht vor. Wie oft und wie lange Sie als schwangere oder stillende Arbeitnehmerin während der Arbeitszeit Zeit zum Ausruhen benötigen, liegt demnach in Ihrem eigenen Ermessen.

13. Frühkarenzurlaub für den Vater

Frühkarenzurlaub für den Vater unmittelbar nach der Geburt des Kindes („Babyonat“, Familienzeit).

Das Angestelltengesetz sieht einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus wichtigen, persönlichen Gründen für eine kurze Zeit vor bzw. der Kollektivvertrag regelt für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten einen Freistellungsanspruch von 3 Tagen anlässlich der Geburt eines Kindes.

Außerdem räumt der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten einen Rechtsanspruch ein, dass Väter, die mit ihrem Kind und der Mutter des Kindes in einem gemeinsamen Haushalt leben, nach der Geburt des Kindes bis zu 4 Wochen so genannten „Frühkarenzurlaub“ in Anspruch nehmen können. Voraussetzung ist dabei allerdings, dass einer solchen Freistellung keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Während des Frühkarenzurlaubes besteht kein Anspruch auf Entgelt, für dienstzeitabhängige Ansprüche (z.B. Gehaltsvorrückung oder Abfertigung) wird die Frühkarenz ebenso behandelt wie eine Väterkarenz.



Für Arbeitnehmer, die in einem Beamten- oder Vertragsbedienstetenverhältnis stehen, besteht ein Rechtsanspruch, dass Väter, die mit ihrem Kind und der Mutter des Kindes in einem gemeinsamen Haushalt leben, nach der Geburt des Kindes bis zu 4 Wochen so genannten „Frühkarenzurlaub“ in Anspruch nehmen können. Während des Frühkarenzurlaubes entfallen die Bezüge, in dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Hinsicht wird der Frühkarenzurlaub ebenso behandelt wie eine Väterkarenz. Die Pflicht zur Leistung des Pensionsbeitrages bzw. zur Leistung von Beiträgen an die gesetzliche Pensionsversicherung entfällt.

Versicherungsschutz durch die gesetzliche Krankenversicherung ist für diesen Zeitraum in beiden Fällen gegeben.

Entsprechend dem Familienzeitbonusgesetz kann ein Anspruch auf Familienzeitbonus bestehen. Die Antragstellung hat bei dem Krankenversicherungsträger zu erfolgen, bei dem der Vater am letzten Tag vor Antritt der Familienzeit als Erwerbstätiger versichert war. Bei diesem Krankenversicherungsträger erhalten Sie nähere Informationen zum Familienzeitbonus. Wird der Familienzeitbonus in Anspruch genommen, reduziert sich etwaiger Kinderbetreuungsgeldbezug durch den Vater zu einem späteren Zeitpunkt um diesen Betrag.

Ein Vater, der von der Möglichkeit des Frühkarenzurlaubes gemäß Kollektivvertrag Gebrauch machen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens einen Monat vor dem voraussichtlichen Geburtstermin mitteilen. Anzugeben sind der Beginn und die gewünschte Dauer der Freistellung. Ein Vater, der in einem Beamten- oder Vertragsbedienstetenverhältnis steht, muss den Beginn und die Dauer des Frühkarenzurlaubes spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt melden.

Der Frühkarenzurlaub muss in beiden Fällen innerhalb des Zeitraums zwischen der Geburt und dem Ende der Schutzfrist der Mutter in Anspruch genommen werden. Innerhalb dieses Zeitraums können Beginn und Dauer des Frühkarenzurlaubes frei gewählt werden. Beispielsweise ist es möglich, die Freistellung „direkt ab der Geburt“ zu konsumieren. Im Falle einer Frühgeburt würde der Frühkarenzurlaub damit auch entsprechend früher beginnen. Die Geburt des Kindes ist dem Arbeitgeber in jedem Fall zu melden (siehe auch oben: „Meldung der Geburt des Kindes“), ebenso eine allfällige Auflösung des gemeinsamen Haushalts mit dem Kind und der Mutter, da diese zu einer vorzeitigen Beendigung des Frühkarenzurlaubes führt.

14. Elternkarenz

Anspruch

Elternkarenz können sowohl der Vater als auch die Mutter, unter der Voraussetzung, dass dieser/diese mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt, in Anspruch nehmen. Elternkarenz kann längstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden. Wenn der Dienstgeber einen Karenzurlaub bis zum 2. Geburtstag des Kindes bewilligt und die Dienstnehmerin zur Versicherung meldet, können Mutter und Kind bis zum 2. Lebensjahr ohne zusätzliche Kosten bei der BVA versichert bleiben.

Die Absicht der Inanspruchnahme einer Elternkarenz und deren Dauer ist der Medizinischen Universität grundsätzlich bis spätestens 8 Wochen nach der Geburt des Kindes zu melden (zu den Ausnahmen von dieser Frist siehe unten – „geteilte Karenz“). Falls Sie der Medizinischen Universität zunächst eine kürzere Dauer der Elternkarenz als bis zum 2. Geburtstag des Kindes melden, haben Sie einmal die Möglichkeit, den Karenzurlaub zu verlängern (maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes). Dies müssen Sie der Universität spätestens 3 Monate vor Ablauf des ursprünglich gemeldeten Karenzurlaubes bekannt geben. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. In diesem Fall ist dem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekanntzugeben.

Es besteht die Möglichkeit, mit der Medizinischen Universität zu vereinbaren, dass Sie 3 Monate dieses Karenzanspruches aufschieben und diese 3 Monate dann erst bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes verbrauchen (aufgeschobene Karenz). Wenn beide Elternteile insgesamt nicht mehr als 18 Monate Karenz in Anspruch nehmen, ist es auch möglich, zu vereinbaren, dass jeder Elternteil 3 Monate des Karenzanspruches aufschiebt und bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes verbraucht. Für diese aufgeschobene Karenz gibt es nach dem 2. Lebensjahr kein Kinderbetreuungsgeld und keinen besonderen Kündigungsschutz. Ist der aufgeschobene Karenzanspruch länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und der Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes, so kann der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz auch aus Anlass des Schuleintritts vereinbart werden.

Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist der Medizinischen Universität spätestens 3 Monate vor Ablauf der Karenz bekanntzugeben. Der tatsächliche Beginn ist der Medizinischen Universität 3 Monate vor dem gewünschten Antrittszeitpunkt zu melden. Sollten Sie den Arbeitgeber wechseln, kann

die aufgeschobene Karenz allerdings nur dann verbraucht werden, wenn Ihr Arbeitgeber zustimmt.

Besondere Regelungen gelten im Falle einer Adoption. Bitte wenden Sie sich bei Fragen in diesem Fall direkt an die zuständigen ReferentInnen der Abteilung Personal und Personalentwicklung.

Das Formular zur Meldung der Karenz finden Sie im Intranet der Medizinischen Universität Wien im Bereich Service im Abschnitt Personal (Personaladministration).
<https://intranet.meduniwien.ac.at>

Geteilte Karenz

Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Elternkarenz durch beide Elternteile ist nicht vorgesehen. Nimmt die Mutter Karenz in Anspruch, so besteht für diesen Zeitraum kein Anspruch auf Väterkarenz. Ausnahmsweise dürfen sich die Karenzen der beiden Elternteile aber beim erstmaligen Wechsel zwischen Mutter und Vater für einen Monat überschneiden. Eine solche Überschneidung verkürzt aber die Gesamtdauer des Karenzanspruchs, da der sich überschneidende Zeitraum doppelt zu werten ist. Karenzanspruch besteht dann nicht bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres, sondern einen Monat kürzer und somit bis zur Vollendung des 23. Lebensmonats des Kindes.

Sollten beide Elternteile Karenz in Anspruch nehmen wollen, besteht die Möglichkeit, die Karenzzeit (bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes) aufzuteilen. Dabei können sich die Elternteile insgesamt höchstens zweimal abwechseln. Jeder Karenzteil hat dabei aber mindestens 2 Monate zu betragen.

Möchte ein Elternpaar geteilte Karenz in Anspruch nehmen, so muss dies bis spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz (falls diese Karenz kürzer als 3 Monate dauern sollte, spätestens 2 Monate vor Ablauf der Karenz) des jeweils anderen Elternteils bekanntgegeben werden. Möchte ein Elternteil seinen Karenzteil verlängern, muss dies der Medizinischen Universität ebenfalls spätestens 3 Monate (falls diese Karenz kürzer als 3 Monate dauern sollte, spätestens 2 Monate vor Ablauf der Karenz) vor dem ursprünglich festgelegten Ende der Karenz bekanntgegeben werden.

Karenz bei Verhinderung des betreuenden Elternteiles

Hat einer der beiden Elternteile die Betreuung des Kindes im Wesentlichen übernommen (also z.B. jener Elternteil, der sich in Karenz befindet) und ist es diesem Elternteil aufgrund eines unvorhersehbaren und unabwendbaren Ereignisses über eine längere Zeit nicht möglich, das Kind selbst zu betreuen (z.B. wegen eines Spitalsaufenthalts bzw. wegen einer schweren Erkrankung, die eventuell auch nicht stationär behandelt wird), so hat der jeweils andere Elternteil für die Dauer dieser Verhinderung Anspruch auf Elternkarenz, längstens aber bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes. Dieser Elternteil hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz dem Arbeitgeber unverzüglich bekanntzugeben und muss nachweisen, dass ein solches unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis eingetreten ist.



Beendigung der Karenz

Die Elternkarenz endet mit dem Ablauf des der Universität bekanntgegebenen Zeitraums. Eine vorzeitige einseitige Beendigung der Karenz ist nicht möglich. Nur unter der Voraussetzung, dass Sie nicht mehr länger in einem gemeinsamen Haushalt mit Ihrem Kind leben sollten (hiervon müssen Sie die Universität informieren), kann der Arbeitgeber verlangen, dass Sie Ihre Elternkarenz vorzeitig beenden und Ihre Arbeit wieder antreten. Sollte über eine vorzeitige Beendigung der Karenz beiderseitiges Einvernehmen zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitgeber bestehen, so ist diese aber selbstverständlich jederzeit möglich.

Erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz für Angestellte

Der erweiterte Kündigungs- und Entlassungsschutz (siehe Seite 14) gilt auch im Falle der Inanspruchnahme einer Elternkarenz. Er beginnt mit Bekanntgabe der Karenz, frühestens aber 4 Monate vor dem Antritt, und endet 4 Wochen nach dem Ende der Karenz.

Berücksichtigung von Elternkarenzzeiten für zeitabhängige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

Der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten regelt, dass Zeiten einer Elternkarenz grundsätzlich für dienstzeitabhängige Ansprüche (beispielsweise die Länge der Kündigungsfrist, die Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall oder den Eintritt des im Kollektivvertrag vorgesehenen, erweiterten Kündigungsschutzes wegen langer Betriebszugehörigkeit) anzurechnen sind. Lediglich in Bezug auf Bildungsurlaub, Sabbatical, sowie Studienurlaub gemäß Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten können die Zeiten der Elternkarenz nicht berücksichtigt werden.

Auch bei Vertragsbediensteten werden die Zeiten einer Elternkarenz für dienstzeitabhängige Rechte angerechnet.

Bei BeamtInnen werden die Zeiten einer Elternkarenz als Dienstzeiten für die Vorrückung und die Jubiläumszuwendung berücksichtigt, zudem gilt die Zeit für BeamtInnen, für die das pensionsrechtliche „Altrecht“ gilt, als ruhegenussfähige Bundesdienstzeit. Im Übrigen zählen die Zeiten einer Elternkarenz bei BeamtInnen nicht für dienstzeitabhängige Rechte.

Beschäftigung während der Elternkarenz ohne Verlust des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Während der Elternkarenz ist eine geringfügige Beschäftigung zulässig. Das Entgelt für die geringfügige Beschäftigung darf den dafür gesetzlich festgelegten Betrag (§ 5 Abs 2 ASVG idgF; für das Jahr 2017: € 425,70 brutto pro Kalendermonat) nicht übersteigen.

Für höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr können Sie mit der Universität auch eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren, sofern die Karenz ein gesamtes Kalenderjahr andauert. Falls der Arbeitgeber dem zustimmt, kann innerhalb dieses Zeitraums eine solche Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus auch mit anderen Arbeitgebern vereinbart werden. Sollten Sie jedoch über einen längeren Zeitraum als die hier angegebenen 13 Wochen pro Kalenderjahr über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus erwerbstätig sein wollen, so besteht dafür unter anderem die Möglichkeit der Elternteilzeit (siehe dazu Abschnitt 19).

Lehre während der Elternkarenz

Wenn Sie in Elternkarenz sind, haben Sie die Möglichkeit, an der MedUni Wien im Ausmaß von bis zu 6 Semesterwochenstunden zu lehren.

15. Besonderheit bei Väterkarenz

Unabhängig davon, ob die Mutter des Kindes selbst erwerbstätig ist oder nicht, besteht in den ersten 8 Wochen nach der Geburt (bzw. 12 Wochen bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten) jedenfalls kein Anspruch auf Väterkarenz. Sollten Sie das Kind aber dennoch bereits während dieser Zeit betreuen wollen, so müssten Sie für diesen Zeitraum mit Ihrem Arbeitgeber den Verbrauch von Erholungsurlaub vereinbaren bzw. Frühkarenzurlaub in Anspruch nehmen (siehe dazu Abschnitt 13).



16. Kinderbetreuungsgeld

Anspruch

Das Kinderbetreuungsgeld steht allen Eltern für Geburten seit dem 1.1.2002 zu, sofern sie die Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen vorweisen können. Sie haben frühestens ab der Geburt Ihres Kindes Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld. Das Kinderbetreuungsgeld ruht während des Anspruchs auf Wochengeld.

Für Geburten ab 1. März 2017 besteht für Eltern die Möglichkeit, aus zwei Systemen des Kinderbetreuungsgeldes zu wählen: dem Kinderbetreuungsgeld-Konto (Pauschal-system) und dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld. Während das pauschale Kinderbetreuungsgeld vor allem die Betreuungsleistung der Eltern anerkennen und teilweise abgelten soll, stellt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld hauptsächlich einen repräsentativen Einkommensersatz dar. Die Wahl des Systems ist bei der erstmaligen Antragstellung zu treffen und bindet auch den zweiten Elternteil. Das heißt, Eltern müssen sich gemeinsam für eines der beiden Systeme entscheiden. Eine Änderung des Systems ist ausnahmslos nur binnen 14 Tagen ab erstmaliger Antragstellung möglich.

Kinderbetreuungsgeld-Konto (Pauschal-system)

Bezugshöhe: 14,53 Euro bis 33,88 Euro täglich (je nach gewählter Variante).

Bezugsdauer: 365 bis zu 851 Tage ab der Geburt für einen Elternteil bzw. von 456 bis 1.063 Tage ab der Geburt des Kindes bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile (je nach gewählter Variante).

Von der jeweiligen Gesamtanspruchsdauer pro Kind sind 20 Prozent dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten (in der kürzesten „Variante“ sind das 91 Tage).

Einkommensabhängiges System

Bezugshöhe: 80 Prozent der Letzteinkünfte, maximal 66 Euro täglich (rund 2.000 Euro monatlich)

Bezugsdauer: Längstens bis zum 365. Tag ab Geburt des Kindes, wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht. Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile verlängert sich die Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, maximal aber gebührt einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld bis zu 426 Tage ab der Geburt des Kindes (ein Elternteil kann nie mehr als 365 Tage KBG beziehen). Jedem Elternteil ist eine Anspruchsdauer von 61 Tagen unübertragbar vorbehalten.

Sowohl im Pauschal-system (Kinderbetreuungsgeld-Konto) als auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld können sich die Eltern beim Bezug des Kinder-

betreuungsgeldes höchstens zwei Mal abwechseln, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben, wobei ein Block stets mindestens durchgehend 61 Tage dauern muss. Ein gleichzeitiger Bezug von Kinderbetreuungsgeld durch beide Elternteile ist grundsätzlich nicht möglich – auch nicht für Geschwisterkinder. Einzige Ausnahme: beim erstmaligen Bezugswechsel können die Eltern gleichzeitig bis zu 31 Tage (d.h. auch kürzer) Kinderbetreuungsgeld beziehen. Die gleichzeitig bezogenen Tage werden von der Gesamt-Anspruchsdauer abgezogen.

Haben die Eltern das pauschale oder das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld zu annähernd gleichen Teilen (50:50 bis 60:40) und mindestens im Ausmaß von je 124 Tagen bezogen, so gebührt jedem Elternteil nach Ende des Gesamtbezugszeitraums auf Antrag ein Partnerschaftsbonus in Höhe von 500 Euro (insgesamt für beide Elternteile somit 1.000 Euro) als Einmalzahlung.

Das Kinderbetreuungsgeld, der Partnerschaftsbonus und eine Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld müssen beim zuständigen Krankenversicherungsträger (z.B. BVA) beantragt werden. Die Antragstellung ist frühestens ab dem Tag der Geburt möglich. Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht immer nur für das jüngste Kind. Wird innerhalb des Bezugszeitraumes ein weiteres Kind geboren, endet für das ältere Kind der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes und für das jüngere Kind muss ein neuer Antrag gestellt werden.

Bei Mehrlingsgeburten gebührt für das jüngste Mehrlingskind Kinderbetreuungsgeld in der vollen Höhe. Beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld (Kinderbetreuungsgeld-Konto) erhöht sich bei Mehrlingsgeburten das pauschale Kinderbetreuungsgeld für das zweite und jedes weitere Mehrlingskind um 50 Prozent des jeweiligen Tagesbetrages. Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld gibt es keinen Mehrlingszuschlag.

Sollten Sie während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld etwas dazuverdienen wollen, informieren Sie sich bitte davor über die jeweiligen Zuverdienstgrenzen beim zuständigen Krankenversicherungsträger, um nicht den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld zu verlieren bzw. dieses zurückzahlen zu müssen.

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ruht – sofern Anspruch auf ausländische Familienleistungen besteht – in der Höhe der ausländischen Leistungen. Grundsätzlich ist der Lebensmittelpunkt im Inland Voraussetzung für den Anspruch auf österreichische Familienleistungen. Informieren Sie sich vor einem längeren Auslandsaufenthalt über allfällige Meldepflichten und Sonderregelungen beim zuständigen Krankenversicherungsträger.

Weitere Informationen und Details zum Kinderbetreuungsgeld sowie einen Kinderbetreuungsgeld-Online-Rechner finden Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Familien und Jugend.

Für nähere Informationen kontaktieren Sie bitte den für Sie zuständigen Krankenversicherungsträger!



17. Pflegefreistellung

Unter der Bezeichnung „Pflegefreistellung“ haben Sie einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung im Ausmaß von insgesamt einer Arbeitswoche pro Kalenderjahr

- zur notwendigen Pflege erkrankter naher Angehöriger, unter der Voraussetzung, dass es sich entweder um Ihr erkranktes Kind handelt oder um nahe Angehörige, die mit Ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben;

„Notwendige Pflege“ bedeutet, dass Sie alle zumutbaren Vorkehrungen treffen müssen, um eine Arbeitsverhinderung wegen eines Pflegefalls zu verhindern, Sie sind allerdings nicht verpflichtet, eine Pflegeperson gegen Entgelt anzustellen (z.B. ist die Pflege von geeigneten nicht berufstätigen Familienangehörigen zu übernehmen, wenn das möglich ist; kommen nur berufstätige nahe Angehörige für die Pflege in Frage, können diese frei entscheiden, wer die Pflegefreistellung in Anspruch nimmt).

- zur notwendigen Betreuung Ihres Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes Ihres Partners/Ihrer Partnerin, unter der Voraussetzung, dass jene Person, die die ständige Betreuung des Kindes übernommen hat (z.B. jener Elternteil, der nicht berufstätig ist; Großeltern, Kinder mädchen, etc.) „ausfällt“;

Als „notwendige Betreuung“ gelten Fälle, in denen es dem Kind nicht zugemutet werden kann, ohne Unterstützung bzw. Begleitung oder Aufsicht durch einen Erwachsenen auszukommen und keine andere geeignete Person die Betreuung übernehmen kann. So ist es beispielsweise zwar unzumutbar, ein Kleinkind ohne Aufsicht alleine in der Wohnung zurückzulassen, es fällt aber nicht unter notwendige Betreuung, beispielsweise ein 8-jähriges Kind mit dem Auto zur Schule zu bringen, obwohl ausreichende öffentliche Verkehrsverbindungen bestehen, deren Benutzung dem Kind auch alleine zumutbar sind (z.B. Schulbus).

„Ausfallen“ der ständigen Betreuungsperson bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die ständige Betreuungsperson entweder plötzlich schwer erkrankt ist (eine im Verhältnis bloß leichte Erkrankung, wie z.B. eine Erkältung, reicht hier nicht aus, selbst wenn diese Erkrankung die Einhaltung von Bettruhe erforderlich machen sollte), unerwartet stationär in eine Heil- oder Pflegeanstalt aufgenommen wurde (d.h. dass beispielsweise ein vorhersehbarer Krankenhausaufenthalt der das Kind ständig betreuenden Mutter wegen einer neuerlichen Entbindung nicht ausreicht, um hier die Anspruchsvoraussetzungen für eine Betreuungsfreistellung zu erfüllen), eine Haftstrafe zu verbüßen hat oder verstorben ist. Ebenso besteht ein Anspruch auf Betreuungsfreistellung, wenn bisher der jeweils andere Elternteil Karenz zur Betreuung des Kindes in Anspruch genommen hat und diese Karenz nunmehr vorzeitig

endet, da dieser Elternteil nicht mehr länger in einem gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebt, oder wenn die ständige Betreuungsperson die Betreuung unerwartet aus sonstigen Gründen nicht mehr länger übernimmt.

- zur Begleitung Ihres erkrankten Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes Ihres Partners/Ihrer Partnerin bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, unter der Voraussetzung, dass das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung bis zum Ausmaß einer weiteren Arbeitswoche pro Kalenderjahr für den Fall, dass dies zur Pflege Ihres erkrankten Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes Ihres Partners/Ihrer Partnerin, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, notwendig ist und Sie keinen Freistellungsanspruch aufgrund anderer Bestimmungen haben. Es ist nicht möglich, diese zusätzliche Woche unmittelbar im Anschluss an eine Pflege- bzw. Betreuungsfreistellung zu konsumieren.

Sollten Sie den gesamten Anspruch auf Pflegefreistellung bzw. zusätzliche Freistellung für das Kalenderjahr bereits ausgeschöpft haben, so haben Sie für den Fall, dass dies zur Pflege Ihres erkrankten Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes Ihres Partners/Ihrer Partnerin, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, notwendig ist, das Recht, Ihrem Arbeitgeber zu melden, dass Sie Urlaub in Anspruch nehmen (die Zustimmung Ihres Arbeitgebers ist in diesem Fall nicht erforderlich), soweit Sie noch über einen restlichen Urlaubsanspruch verfügen.

Entsprechend der Betriebsvereinbarung betreffend die erweiterte Pflegefreistellung besteht unter den dort angeführten Rahmenbedingungen die Möglichkeit einer Pflegefreistellung zur notwendigen Pflege und/oder zur notwendigen Betreuung naher Angehöriger, auch wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt des/der MitarbeiterIn leben.



18. Urlaub

Für die Dauer der Inanspruchnahme einer Elternkarenz gebührt kein Anspruch auf den sonst gesetzlich vorgesehenen jährlichen Erholungsurlaub (25 Arbeitstage bzw. 30 Arbeitstage pro Jahr).

Beginnt oder endet die Karenz während eines laufenden Urlaubsjahres (im Falle der MedUni Wien entspricht das Urlaubsjahr gleichzeitig dem Kalenderjahr), so gebührt für dieses Jahr nicht der volle Jahresanspruch auf Erholungsurlaub, sondern der Gesamtanspruch ist anteilmäßig zu kürzen. Wurde der Jahresurlaub vor Beginn der Karenz aber vollständig verbraucht, so erfolgt keine anteilige Kürzung.

Sollten Sie keine Elternkarenz in Anspruch nehmen, erfolgt ebenfalls keine anteilige Kürzung, da Zeiten des Mutterschutzes in Hinblick auf den jährlichen Urlaubsanspruch als Arbeitszeit anzusehen sind.

Ist (aufgrund der Inanspruchnahme einer Karenz) eine anteilige Kürzung des jährlichen Urlaubsanspruchs vorzunehmen, so ist das Urlaubsausmaß wie folgt zu berechnen:

30 Werktage (25 Arbeitstage): 52 Wochen (365 Tage) x Anzahl der Wochen (Tage) bis zum Ende des Beschäftigungsverbots nach der Geburt = Anzahl der zustehenden Urlaubstage. Bruchteile von Tagen werden auf ganze gerundet.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist im Urlaubsgesetz (UrlG) bzw. für Vertragsbedienstete im Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) und für BeamtInnen im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG) geregelt. Regelung betreffend die anteilige Kürzung des Urlaubsanspruchs trifft das MSchG.



19. Elternteilzeit

Anspruch

Der gesetzliche Anspruch auf Elternteilzeit sieht vor, dass Sie als Eltern unter Rücksprache mit Ihrem Arbeitgeber Ihre Arbeitszeit reduzieren und/oder die Lage Ihrer konkreten Arbeitszeiten verändern können (z.B. anstatt von 08:00 Uhr bis 16:00 Uhr auf 07:00 Uhr bis 15:00 Uhr), soweit dies notwendig ist, um Ihnen die ausreichende Betreuung Ihres Kindes zu ermöglichen. Der Arbeitgeber kann das von Ihnen gewünschte Beschäftigungsausmaß für Ihre Elternteilzeit (z.B. 20 Stunden pro Woche) oder die von Ihnen gewünschten Arbeitszeiten (z.B. 07:00 Uhr bis 15:00 Uhr) ablehnen und einen Gegenvorschlag vorlegen, wenn betriebliche Interessen bzw. wichtige dienstliche Gründe dafür vorliegen (dies ist insbesondere dann der Fall, wenn infolge der Teilzeitbeschäftigung eine Verwendung auf einem Arbeitsplatz, der dem bisherigen zumindest gleichwertig ist bzw. der der dienstrechtlichen Stellung entspricht, nicht mehr möglich ist). Schließlich kommt es darauf an, die Interessen beider Parteien, also sowohl Ihre als auch die Interessen des Arbeitgebers bei der Vereinbarung der konkreten Rahmenbedingungen der Elternteilzeit entsprechend zu berücksichtigen. Der Aspekt, dass die Betreuung Ihres Kindes gewährleistet sein soll, steht im Vordergrund. Anspruchsvoraussetzung für eine Elternteilzeit ist, dass Sie bereits über einen Zeitraum von mindestens 3 Jahren an der Universität beschäftigt sind.

Voraussetzung für einen Anspruch auf Elternteilzeit ist außerdem, dass ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder die Obsorge für das Kind vorliegt. Die beantragte Elternteilzeit muss mindestens zwei Monate dauern. Ein Anspruch auf Elternteilzeit besteht allerdings nicht, solange sich der andere Elternteil gleichzeitig in Elternkarenz befindet. Die gleichzeitige Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch beide Elternteile ist jedoch möglich.

Darüber hinaus kann der Anspruch auf Elternteilzeit von jedem Elternteil nur einmal pro Kind in Anspruch genommen werden.

Für Geburten ab 1.1.2016 gilt für die Reduktion der Arbeitszeit bei Elternteilzeit eine Bandbreite. Demnach muss bei der Elternteilzeit die Arbeitszeit um zumindest 20 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert werden. Außerdem gilt als Untergrenze eine Mindestarbeitszeit von zwölf Stunden pro Woche. Bei einer 40-Stunden-Woche kann die Arbeitszeit in der Elternteilzeit also zwischen 12 und 32 Stunden pro Woche liegen. ArbeitnehmerIn und Arbeitgeber können auch Elternteilzeit außerhalb der Bandbreite vereinbaren. Darauf besteht jedoch kein Rechtsanspruch. In diesem Fall gelten trotzdem die Bestimmungen über die Elternteilzeit, insbesondere der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Die Elternteilzeit ist immer schriftlich zu beantragen. Sie sollten die Elternteilzeit frühestens vier Monate (Kündigungsschutz wirksam!) und müssen sie spätestens drei Monate (zwei Monate, wenn die Elternteilzeit weniger als drei Monate dauert) vor dem beabsichtigten Antritt bekannt geben. Beträgt der Zeitraum zwischen der Acht-Wochen-Frist nach der Geburt und dem beabsichtigten Antritt der Elternteilzeit weniger als drei Monate, so reicht die Bekanntgabe innerhalb der Acht-Wochen-Frist (bzw. bei Müttern innerhalb der Schutzfrist nach der Geburt).

Der Anspruch besteht bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes bzw. bis zu einem allenfalls späteren Schuleintritt.

Änderung der Elternteilzeit

Sie dürfen einmal eine Änderung der Elternteilzeit verlangen (Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung, Änderung der Stundenanzahl bzw. Lage der Arbeitszeit). Diese Änderung muss wieder schriftlich und spätestens 3 Monate vor der beabsichtigten Änderung bekannt gegeben werden. Der Arbeitgeber hat unter Einhaltung dieser Vorgaben ebenfalls die Möglichkeit, einmal eine Änderung der Elternteilzeit zu verlangen. Sollte der Arbeitgeber eine Änderung der Elternteilzeit verlangen (also andere Arbeitszeiten z.B. statt 08:00 bis 13:00 nunmehr 12:00 bis 17:00; oder ein anderes Beschäftigungsausmaß, z.B. 20 Stunden statt 15 Stunden pro Woche), so gelten dieselben



Voraussetzungen wie auch zu Beginn der Elternteilzeit (siehe oben unter „Anspruch“). Das bedeutet, dass der Arbeitgeber entsprechende betriebliche Interessen bzw. wichtige dienstliche Interessen nachweisen muss, die eine Änderung der Elternteilzeit notwendig machen.

Auch hier ist aber wieder auf Ihre Interessen Rücksicht zu nehmen. Sollte es Ihnen also beispielsweise aufgrund der vom Arbeitgeber vorgeschlagenen Änderung der Elternteilzeit nicht mehr möglich sein, für eine ausreichende Betreuung Ihres Kindes zu sorgen, so haben Sie das Recht, die vorgeschlagene Änderung abzulehnen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der Anspruch auf erweiterten Kündigungs- und Entlassungsschutz (siehe Punkt 6) gilt auch im Falle der Inanspruchnahme von Elternteilzeit. Er beginnt mit der Bekanntgabe der Elternteilzeit, jedoch frühestens 4 Monate vor ihrem Beginn, und endet 4 Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung. Dauert die Elternteilzeit länger als bis zum 4. Geburtstag Ihres Kindes oder beginnt sie überhaupt erst danach, so besteht kein erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz, sondern lediglich ein Motivkündigungsschutz. Das bedeutet, dass die Universität eine Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund dessen aussprechen darf, dass Sie Ihre Arbeitszeit herabsetzen, um sich der Betreuung Ihres Kindes widmen zu können. Soweit jedoch aus Sicht der Universität ein anderer Grund gegeben ist, um Ihr Arbeitsverhältnis durch Kündigung aufzulösen, ist dies unter Einhaltung der dafür vorgesehenen Fristen und Termine zulässig. Sollte es dennoch zu einer Kündigung in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Elternteilzeit kommen, so haben Sie die Möglichkeit, diese Kündigung vor dem zuständigen Arbeits- und Sozialgericht (Arbeits- und Sozialgericht Wien) anzufechten.

Der Arbeitgeber hat dann Gelegenheit, glaubhaft zu machen, dass nicht Ihre Elternteilzeit der Auslöser für den Ausspruch der Kündigung war, sondern andere Gründe für die Kündigung vorliegen.

Ende der Elternteilzeit

Die Elternteilzeit endet grundsätzlich mit Ablauf der zwischen Ihnen und der Universität festgelegten Dauer.

Sobald Sie eine Elternkarenz oder Elternteilzeit für ein weiteres Kind antreten, endet eine bestehende Elternteilzeit vorzeitig.

Darüber hinaus haben sowohl Sie als auch die Universität (bei Vorliegen entsprechender Gründe) während der Inanspruchnahme der Elternteilzeit die Möglichkeit, die vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit zu verlangen. Dies ist wiederum schriftlich und spätestens 3 Monate vor der beabsichtigten Beendigung bekannt zu geben.

Musterschreiben zu Elternteilzeit und Änderung der Lage der Arbeitszeit finden Sie im Intranet der Medizinischen Universität Wien im Bereich Service im Abschnitt Personal (Personaladministration). <https://intranet.meduniwien.ac.at>

Es wird darauf hingewiesen, dass die gesetzlichen Vorgaben bzw. Bedingungen für die Inanspruchnahme der besonderen Schutzrechte von Müttern und Vätern (d.h. leibliche Eltern, Wahl- oder Adoptiveltern), die in dieser Broschüre dargestellt sind, unabhängig von der sexuellen Orientierung der ArbeitnehmerInnen gelten. Für gleichgeschlechtliche Paare bestehen dabei keine Ausnahme- oder Sonderregelungen.



20. Auflistung der zitierten Gesetzestexte

- Angestelltengesetz 1921 (AngG)
- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)
- Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG)
- Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG)
- Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG)
- Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG)
- Urlaubsgesetz (UrlG)
- Väter-Karenzgesetz (VKG)
- Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG)

Der jeweilige Gesetzestext ist in seiner aktuellen Fassung über das Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes (unter www.ris.bka.gv.at) abrufbar.

Checkliste Schwangerschaft

Wann	Pers. Termin	Was	Dokumente	Erledigt
Kenntnis der Schwangerschaft (SS)		Meldung der Schwangerschaft und des errechneten Geburtstermins an den/die Vorgesetzte/n und in der Personalabteilung – Kündigungs- und Entlassungsschutz und spezieller Arbeitnehmerinnenschutz für schwangere Mitarbeiterinnen beginnt	<ul style="list-style-type: none"> • Ärztliche Bestätigung 	
unverzüglich nach Meldung der SS		Verständigung des Arbeitsinspektorates durch den Arbeitgeber (www.arbeitsinspektion.gv.at)	<ul style="list-style-type: none"> • Kopie der Meldung 	
spätestens 16. SSW		erste Mutter-Kind-Pass-Untersuchung (MKP) – Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht nur bei erfüllten MKP-Untersuchungen!	<ul style="list-style-type: none"> • Mutter-Kind-Pass 	
17. – 20. SSW		2. MKP-Untersuchung, ev. Meldung des korrigierten errechneten Geburtstermins an den Arbeitgeber		
ab der 20. SSW		mehr als 4 Stunden Arbeit im Stehen verboten		
Vor der Geburt, nach den ersten beiden MKP-Untersuchungen		in Wien: Wickelrucksack („Säuglingsausstattung“ bzw. „Ausstattung für Kleinkinder“) kann in einem der Eltern-Kind-Zentren der Stadt Wien mit dem Mutter-Kind-Pass abgeholt werden. Eltern, die bis zur Geburt ihres Kindes noch keinen Wickelrucksack erhalten haben, können diesen auf Wunsch auch in der Geburtsklinik oder im Eltern-Kind-Zentrum mit dem Mutter-Kind-Pass bekommen. Bzw. außerhalb Wiens: Antrag an das jeweilige Gemeindeamt richten	<ul style="list-style-type: none"> • Meldezettel • MKP mit ersten beiden Untersuchungen 	
bis zur 24. SSW		Anmeldung zur Entbindung (Klinik/Hebamme)		
25. – 28. SSW		3. MKP-Untersuchung		
31. – 34. SSW		4. MKP-Untersuchung		
8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin		Beginn des Mutterschutzes – absolutes Beschäftigungsverbot – kann aus med. Gründen auch früher beginnen. In der Zeit der Freistellung besteht Anspruch auf Wochengeld. Beamtinnen erhalten weiterhin ihren Monatsbezug. Vertragsbedienstete und Angestellte beziehen Wochengeld von der Krankenkasse. Antrag bei der zuständigen Krankenkasse einbringen!	<ul style="list-style-type: none"> • Ärztliche Bestätigung • Entgeltbestätigung bei der zuständigen Krankenkasse 	
35. – 38. SSW		5. MKP-Untersuchung		

Checkliste nach der Geburt

Wann	Pers. Termin	Was	Dokumente	Erledigt
1. Monat nach der Geburt		<p>innerhalb von 3 Tagen nach Verlassen der Entbindungsstation: Meldezettel am Meldeamt abgeben.</p> <p>Standesamt (Gemeinde/Bezirk wo das Kind geboren wurde): Geburtsurkunde, Staatsbürgerschaftsnachweis und Geburtsbestätigung (für KK und Finanzamt) ausstellen lassen</p> <p>Wohnsitzfinanzamt: Antrag auf Familienbeihilfe und Kinderabsetzbetrag</p> <p>Krankenkasse: Für den Anspruch auf den 2. Teil des Wochengeldes sind eine Entlassungsbestätigung aus dem Krankenhaus und die Geburtsbestätigung des Standesamtes nötig. Antrag auf Mitversicherung stellen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geburtsurkunde des Kindes • Lichtbildausweis • Meldeformular • Geburtsurkunde der Mutter • Staatsbürgerschaftsnachweis der Eltern • Meldezettel der Eltern • ev. Heiratsurkunde • Geburtsurkunde und Meldezettel Kind und Eltern • Geburtsbestätigung 	
2. Monat nach der Geburt 4. – 6. Lebenswoche		<p>2. MKP-Untersuchung des Kindes</p> <p>Abteilung Personal und Personalentwicklung: Folgende Formulare finden Sie im Downloadbereich der Personalabteilung und sind bis zum Ende der Schutzfrist dort abzugeben: www.meduniwien.ac.at</p> <p>bei geplanter Karenzierung Antrag auf Kinderbetreuungsgeld bei der zuständigen Krankenkasse stellen! www.bva.at</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geburt eines Kindes-Meldung • Geburt eines Kindes-Antrag auf Geldaushilfe (nur für Beamtinnen + Vertragsbedienstete) • Karenz - Antrag für Mütter Karenz/ Teilbeschäftigung gemäß Väter-Karenzgesetz 	
8 Wochen nach der Geburt		Ende des Mutterschutzes		
12 Wochen nach der Geburt		Ende des Mutterschutzes bei Früh- bzw. Mehrlingsgeburten und nach Kaiserschnitt-entbindungen		

Checkliste Wiedereinstieg

Schwangerschaft	<p>Karenz- und Karriereplanung erfolgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> persönliche Entscheidung bezügl. Karenz, Karenzdauer, Teilung mit dem/der Partner/in, Elternteilzeit, familiäre Organisation <input type="checkbox"/> meine beruflichen Ziele, Vorstellungen, Erwartungen <input type="checkbox"/> meine Vorstellungen bezügl. Partnerschaft/Elternschaft <input type="checkbox"/> Beratung/Unterstützung holen <input type="checkbox"/> Gespräch mit dem/der Vorgesetzten (schriftliche Vereinbarungen!) <input type="checkbox"/> schriftliche Anträge stellen (Fristen!)
Mutterschutz / Karenz / Elternteilzeit	<p>Unterstützung organisiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> im Haushalt <input type="checkbox"/> zur Kinderbetreuung <input type="checkbox"/> für mich persönlich <p>Kinderbetreuung organisiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> privat <input type="checkbox"/> Tagesmutter <input type="checkbox"/> Kindergruppe/Kindergarten <input type="checkbox"/> Kosten/Finanzierung <input type="checkbox"/> Anmeldung <p>Zeitmanagement erfolgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tagesablauf/Wochenplan <input type="checkbox"/> Aufgaben verteilt/organisiert <input type="checkbox"/> Zeitplan/was braucht wie viel Zeit? <input type="checkbox"/> Arbeitszeit mit dem/der Chef/in vereinbart
	<p>Wichtig während der Karenz:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Kontakthalten: zu KollegInnen, zu Vorgesetzten <input type="checkbox"/> Teilnahme an Teambesprechungen, Festen <input type="checkbox"/> Aus- und Weiterbildung (Förderungen vom waff http://www.kursfoerderung.at/index.php?id=9&uid=6) <input type="checkbox"/> Teilnahme an Fachtagungen, <input type="checkbox"/> Fachliteratur lesen <input type="checkbox"/> ev. wissenschaftliche Arbeiten <input type="checkbox"/> ev. Lehre <input type="checkbox"/> ev. berufliche Neuorientierung <input type="checkbox"/> Netzwerkpflege!

AnsprechpartnerInnen

Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity
individuelle Beratung zu Vereinbarkeit, Karriereplanung, Wiedereinstieg
www.meduniwien.ac.at/gender
Email: gender-diversity@meduniwien.ac.at

Abteilung Personal und Personalentwicklung
Email: personalabteilung@meduniwien.ac.at

Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal
Email: br-wp@meduniwien.ac.at

Betriebsrat für das allgemeine Personal
Email: br-ap@meduniwien.ac.at

Hinweis!

Die in dieser Broschüre enthaltenen Angaben spiegeln die aktuelle Rechtslage zum 1.3.2017 wieder. Es wird darauf hingewiesen, dass alle in dieser Broschüre enthaltenen Angaben ausschließlich Ihrer Information dienen und ohne Gewähr auf Richtigkeit und Vollständigkeit erfolgen. Eine Haftung des Herausgebers ist ausgeschlossen.



MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT WIEN