



Bundesminister  
Martin Bartenstein

## Herzlichen Glückwunsch zum Familienzuwachs!

Nach der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes im Jahr 2002 wurde nunmehr durch den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ein weiterer wesentlicher Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzt. Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen ermöglichen es, dass Eltern in Hinkunft noch flexibler ihre Kinderbetreuungsphase auch über einen längeren Zeitraum als bisher gestalten können.

Dieser Leitfaden soll Ihnen einen ersten Überblick über die wichtigsten arbeitsrechtlichen Regelungen hinsichtlich des Mutterschutzes, des Anspruchs auf Karenz und die Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung verschaffen.

Dr. Martin Bartenstein

# DIE WICHTIGSTEN ARBEITSRECHTLICHEN REGELUNGEN

## Mutterschutz

### Meldung an den/die Arbeitgeber/in:

- ☐ Meldung der Schwangerschaft sofort ab Kenntnis. Ab dieser Meldung besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.
- ☐ Innerhalb der 12. Woche vor dem voraussichtlichen Geburtstermin Erinnerung des/der Arbeitgebers/in an den Beginn der Schutzfrist.

### Schutzfrist:

- ☐ Die Schutzfrist beginnt 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin.
- ☐ Die Schutzfrist endet 8 Wochen, bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten 12 Wochen nach der Geburt des Kindes. Bei Verkürzung der Schutzfrist vor der Geburt kann die Schutzfrist bis zu 16 Wochen nach der Geburt des Kindes dauern.<sup>1</sup>

### Beschäftigungsverbote:

- ☐ Während der Schutzfrist vor und nach der Geburt des Kindes dürfen Frauen generell nicht beschäftigt werden.
- ☐ werdende Mütter dürfen aber auch vor Beginn der Schutzfrist nicht beschäftigt werden, wenn das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet wären.
- ☐ Bestimmte gefährliche Arbeiten sind für Schwangere und in den ersten 12 Wochen nach der Entbindung, für stillende Mütter auch darüber hinaus verboten. Für Schwangere und stillende Mütter ist Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie Überstundenarbeit verboten (Ausnahmen für einzelne Berufe).



## Anspruch auf Karenz

- ☐ Mütter und Väter haben Anspruch auf Karenz (= Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts) längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes. Bei kürzerer Inanspruchnahme kann die Karenz einmal verlängert werden.

### ACHTUNG:

- ☐ Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet spätestens vier Wochen nach dem 2. Geburtstag des Kindes. Spätestens am Tag des 2. Geburtstages des Kindes ist die Arbeit wieder anzutreten, sonst kann ein Entlassungsgrund gesetzt werden. Davon zu unterscheiden sind die Bezugszeiträume für das Kinderbetreuungsgeld.<sup>2</sup>

- ☐ Die Karenz kann zwischen den Eltern zweimal (= drei Karenzteile) geteilt werden; die Eltern dürfen aber nicht gleichzeitig in Karenz gehen. Ausnahme: Beim erstmaligen Wechsel der Karenz dürfen die Eltern ein Monat gleichzeitig in Karenz sein<sup>3</sup>. Jeder Elternteil kann 3 Monate Karenz aufschieben.<sup>4</sup>

### Beginn der Karenz:

- ☐ Ende der Schutzfrist; bei Müttern auch nach einem allfälligen Urlaub bzw. Krankenstand nach der Schutzfrist.
- ☐ Im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils.

### Meldung der Karenz an den/die Arbeitgeber/in:

- ☐ Die Mutter hat Beginn und Dauer der Karenz während der Schutzfrist, der Vater bis acht Wochen nach der Geburt des Kindes (wenn er sofort nach der Schutzfrist in Karenz geht oder die Mutter keinen Anspruch auf Karenz hat) zu melden.
- ☐ Die Verlängerung der Karenz ist spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz zu melden.
- ☐ Wenn sich Eltern die Karenz teilen, muss der Vater spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz der Mutter (oder umgekehrt) dies bekannt geben.

### Kündigungs- und Entlassungsschutz:

- ☐ Die Mutter ist bereits mit Bekanntgabe der Schwangerschaft kündigungs- und entlassungsgeschützt.
- ☐ Der Vater frühestens vier Monate vor Beginn seiner Karenz, aber nicht vor der Geburt des Kindes.
- ☐ Endet 4 Wochen nach dem Ende der jeweiligen Karenz.

### Beschäftigung während der Karenz:

- ☐ Eine geringfügige Beschäftigung ist jederzeit beim/bei der eigenen Arbeitgeber/in oder bei anderen Arbeitgebern/innen möglich.
- ☐ Darüber hinaus bis zu 13 Wochen pro Kalenderjahr (z.B. Urlaubs- oder Krankenstandsvertretung). Mit Zustimmung des/der eigenen Arbeitgebers/in auch bei einem/r anderen Arbeitgeber/in zulässig.

### ACHTUNG:

- ☐ Für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist jedoch die Zuverdienstgrenze einzuhalten.

## Elternteilzeit

Ab 1. Juli 2004 haben Eltern folgende neue Möglichkeiten, eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben:

### Anspruch auf Elternteilzeit:

- ☐ Ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt.

### Voraussetzung:

- der Betrieb muss mehr als 20 Arbeitnehmer/innen haben und
- das Arbeitsverhältnis muss zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens 3 Jahre gedauert haben (Mutterschutz und Karenz werden eingerechnet).
- ☐ In kleineren Betrieben kann dieser Anspruch durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.
- ☐ Die Bedingungen (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) sind mit dem/der Arbeitgeber/in zu vereinbaren.
- ☐ Kommt weder nach einem innerbetrieblichen Verfahren noch im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichsversuches eine Einigung zu Stande, muss der/die Arbeitgeber/in beim Arbeits- und Sozialgericht Klage erheben. Die Mutter bzw. der Vater hat ein Antritsrecht, wenn der/die Arbeitgeber/in es verabsäumt, einen Vergleich zu beantragen bzw. keine Klage bei Gericht einbringt. Das Gericht hat unter Abwägung der beiderseitigen Interessen endgültig über die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung eine Entscheidung zu treffen.



### Vereinbarte Elternteilzeit:

- ☐ Besteht kein Anspruch auf Elternteilzeit, kann eine solche einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit längstens bis zum 4. Geburtstag des Kindes mit dem/der Arbeitgeber/in vereinbart werden.
- ☐ Bei Nichteinigung hat die Mutter bzw. der Vater eine Klage auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung beim Gericht einzubringen.

#### Nähere Bestimmungen für beide Formen der Elternteilzeit:

- Eine Teilzeitbeschäftigung ist nur bei Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind möglich. Besteht kein gemeinsamer Haushalt ist zumindest eine Obsorge im Sinne des Familienrechts erforderlich. Ferner darf sich der andere Elternteil zur selben Zeit nicht in Karenz befinden.
- Soll die Teilzeitbeschäftigung unmittelbar nach dem Ende der Schutzfrist angetreten werden, hat die Meldung der Mutter während der Schutzfrist, die Meldung des Vaters spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes zu erfolgen. Soll die Teilzeitbeschäftigung später begonnen werden, hat die Meldung spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt zu erfolgen.
- Die Mindestdauer der Teilzeitbeschäftigung beträgt drei Monate.
- Die Eltern können die Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig ausüben. Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig.

#### ACHTUNG:

- Für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist die Zuverdienstgrenze einzuhalten.

#### Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Elternteilzeit:

- Besteht bis längstens vier Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes; danach besteht bis zum Ende der Teilzeitbeschäftigung ein Motivatungskündigungsschutz (man darf nicht gekündigt werden, weil eine Teilzeitbeschäftigung angestrebt oder ausgeübt wird).
- Wird eine weitere Erwerbstätigkeit während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des/der Arbeitgebers/in aufgenommen, kann der/die Arbeitgeber/in binnen acht Wochen ab Kenntnis eine Kündigung aussprechen.



#### Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit:

- Es besteht ein Recht auf Rückkehr zu jener Arbeitszeit, die vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung (bzw. vor der Karenz) vereinbart war.

#### Änderung der Lage der Arbeitszeit:

- Die für die Teilzeitbeschäftigung genannten Eckpunkte gelten auch für eine Änderung der Lage der Arbeitszeit (z.B. frühere Arbeitszeit von 12:00 bis 17:00 Uhr - neue Arbeitszeit von 08:00 bis 13:00 Uhr).

#### Übergangsbestimmungen/zeitlicher Anwendungsbereich:

- Die neuen Regelungen für die Teilzeitbeschäftigung gelten für:
  - Eltern, deren Kinder nach dem 30. Juni 2004 geboren werden;
  - Eltern, deren Kinder vor dem 1. Juli 2004 geboren wurden und sich ein Elternteil am 1. Juli 2004 in Karenz oder in einer Teilzeitbeschäftigung aus Anlass der Geburt des Kindes befindet oder sich die Mutter am 1. Juli 2004 in der Schutzfrist nach der Geburt des Kindes befindet.



#### INFORMATION:

- Nähere Informationen zum Arbeitsrecht können Sie der Homepage des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (<http://www.bmwa.gv.at>) entnehmen oder bei Mag. Gerda Ercher (01 711 00-6203), Mag. Edda Stech (01 711 00-2161), Mag. Walter Neubauer (01 711 00-6364) oder Mag. Hans Binder (01 711 00-6100) erhalten.
- Informationen zum Kinderbetreuungsgeld erhalten Sie beim Familienservice des Bundesministeriums für Gesundheit, Familie und Jugend (Tel. 0800 240 262 - kostenlos) oder auf der Homepage (<http://www.bmgfj.gv.at>).

<sup>1</sup> Während der Schutzfrist besteht Anspruch auf Wochengeld.  
<sup>2</sup> Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht, wenn für das Kind Anspruch auf Familienbeihilfe besteht, ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind vorliegt und das Einkommen des beziehenden Elternteils im Kalenderjahr nicht mehr als 16.200 Euro (Zuverdienstgrenze) beträgt.  
<sup>3</sup> **Achtung:** Der Anspruch auf Karenz verkürzt sich um ein Monat. Während einer gleichzeitigen Karenz kann nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld beziehen.  
<sup>4</sup> Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld endet spätestens mit dem 3. Geburtstag des Kindes, daher gibt es während einer aufgeschobenen Karenz kein Kinderbetreuungsgeld.

## ELTERNKARENZ UND ELTERNTEILZEIT

### Arbeitsrechtlicher Leitfaden