

musikum

BERATUNGSUNTERLAGE

Geburt – Karenz

Stand: Oktober 2020

INHALTSVERZEICHNIS

1. Allgemeines
2. Schwangerschaft und Geburt
3. Beschäftigungsverbot und Wochengeld
4. Mutterschaftskarenz / Väterkarenz
5. Elternteilzeit / Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
6. Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz
7. Befristete Dienstverhältnisse
8. Abfertigungsansprüche
9. Kinderbetreuungsgeld
10. Formulare

Mit der Bezeichnung von Personen sind grundsätzlich beide Geschlechter gemeint.

1. ALLGEMEINES

Diese Broschüre gibt Ihnen einen allgemeinen Überblick und Hilfestellung zum Thema Geburt und Karenz und geht auf die konkrete Situation im Betrieb Musikum ein. Weitere Informationen erhalten Sie in der Personalstelle, beim Betriebsrat und bei beratenden Institutionen wie Arbeiterkammer oder Arbeitsmarktservice.

Unterschieden werden muss zwischen arbeitsrechtlichen Bestimmungen (z. B. Dauer von Karenzen) und finanziellen Zuwendungen (Kinderbetreuungsgeld). Rechtsanspruch auf Karenz gibt es bis zum 2. Geburtstag des Kindes, das Kinderbetreuungsgeld ist individuell wählbar. Daneben gibt es noch den „Papamonat“ sowie einen Anspruch auf Elternteilzeit (= Herabsetzung der Arbeitszeit/Teilzeitbeschäftigung zur Kinderbetreuung).

2. SCHWANGERSCHAFT UND GEBURT

Meldung der Schwangerschaft an das Personalbüro unter Einhaltung des Dienstweges

Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, melden Sie diese bitte unverzüglich beim Sprengelsekretariat mit einer ärztlichen Bestätigung unter Angabe des vorläufigen Geburtstermins. Kommt es danach zu einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft (Fehlgeburt bzw. Schwangerschaftsabbruch), ist dies ebenfalls dort möglichst rasch einschließlich einer ärztlichen Bestätigung zu melden. Befindet sich eine Dienstnehmerin in Karenz und wird diese erneut schwanger, gelten die Meldepflichten ebenso.

Ab Meldung der Schwangerschaft an den Dienstgeber beginnt ein besonderer arbeits- und dienstrechtlicher Schutz.

Schutzmaßnahmen während der Schwangerschaft

Nach dem Mutterschutzgesetz sind für Schwangere all jene Arbeiten verboten, die eine schwere körperliche Belastung darstellen (z. B. schweres Heben, langes Stehen etc.) oder für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich sind.

Ausnahmslos nicht mehr eingesetzt werden dürfen Schwangere in Bereichen mit gesundheitsschädlichem Lärm (≥ 85 dB). In diesen Fällen ist allenfalls ein Ersatzarbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Ist dies nicht möglich, kommt es zu einer dienstlichen Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts.

Die Unterweisung zum beruflichen Einsatz von schwangeren Lehrerinnen ist von der Lehrerin und der Schulleitung auszufüllen und an die interne Gesundheitsstelle zu übermitteln.

Werdende und stillende Mütter dürfen keine Überstunden machen.

Meldung der Geburt an die Personalstelle

Die Meldung der Geburt erfolgt mit Geburtsurkunde. Beizulegen ist auch der Bescheid des Sozialversicherungsträgers über den Bezug des Wochengeldes. Bei Mehrlingsgeburten und Kaiserschnitt ist die Bestätigung des Krankenhauses beizulegen.

Wenn die Voraussetzungen gegeben sind, besteht Anspruch auf:

- Kinderzuschuss
- Geburtengeld (freiwillige Zuwendung seitens des Betriebsrates)

Familienbeihilfe

Ein Ansuchen um Familienbeihilfe ist nicht notwendig. Die Beihilfe wird beim zuständigen Finanzamt nach Geburtsmeldung beim zentralen Melderegister automatisch gewährt.

Kinderzuschuss

Für die Gewährung eines Kinderzuschusses ist der Bescheid des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe bei der Personalstelle vorzulegen. Der Zuschuss wird von dem Arbeitgeber ausbezahlt, bei dem er beantragt wird. Er kann nur von einem Arbeitgeber pro Kind bezogen werden.

Familienbonus Plus

Seit 1.1.2019 gibt es den neuen Steuerabsetzbetrag „Familienbonus Plus“. Der Anspruch besteht jeweils pro Kind und Jahr, für das auch Familienbeihilfe bezogen wird. Er kann entweder von einem Elternteil beantragt werden oder auch auf beide Elternteile aufgeteilt werden. Da es sich um eine Steuerentlastung handelt, empfiehlt es sich, dies im Detail genau anzuschauen. Für getrennt lebende Elternteile gibt es Sonderregelungen.

Sie können den „Familienbonus Plus“ entweder über die Lohnverrechnung in Anspruch nehmen oder in Ihrer Steuererklärung/Arbeitnehmerveranlagung geltend machen. Nähere Informationen auf der Homepage des Bundesministeriums für Finanzen.

Es kann zwischen einer monatlichen oder einer jährlichen Steuerentlastung gewählt werden:

Monatliche Entlastung: Bitte senden Sie das Formular E30 (zu finden unter www.bmf.gv.at) an die Personalstelle.

Jährliche Entlastung: Beantragen Sie diese bei Ihrer Steuererklärung bzw. Arbeitnehmerveranlagung mit Hilfe des Formulars L1 und der Beilage L1K. Sie erhalten dann den Gesamtbetrag einmalig im Zuge der Veranlagung, erstmals im Jahr 2020 für das Jahr 2019.

3. BESCHÄFTIGUNGSVERBOT UND WOHENGELD

Das Beschäftigungsverbot (Schutzfrist) beginnt 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet frühestens 8 Wochen nach der Entbindung. In dieser Zeit dürfen auch keine betrieblichen Fortbildungen besucht werden. Ist eine Verkürzung der 8-Wochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich das Beschäftigungsverbot um diese Zeit nach der Entbindung (auf maximal 16 Wochen). Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten sowie Entbindungen mit Kaiserschnitt endet das Beschäftigungsverbot frühestens 12 Wochen nach der Entbindung.

Anspruch auf Wohengeld besteht, wenn die Dienstnehmerin aus einem Beschäftigungsverhältnis (auch aus Leistungsbezug vom Arbeitsmarktservice oder von der ÖGK, z. B. Kinderbetreuungsgeld) in den Mutterschutz geht.

Beantragung des Wohengeldes

Nachdem die ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin an den Dienstgeber gesandt wurde, wird die Arbeits- und Entgeltbestätigung von der Personalstelle ausgestellt und an die ÖGK übermittelt.

Vorzeitiger Mutterschutz – individuelles Beschäftigungsverbot

Im Fall einer Gefährdung von Leben oder Gesundheit der werdenden Mutter oder ihres Kindes (z. B. Gefahr einer Frühgeburt etc.) ist die Dienstnehmerin ab Vorlage einer ärztlichen Bestätigung sofort vom Dienst freizustellen.

Weitere Schwangerschaft

Bezieherinnen von Kinderbetreuungsgeld haben nur dann Anspruch auf Wochengeld für ein weiteres Kind, wenn sie schon anlässlich der vorherigen Geburt – also für dasjenige 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. Besteht kein Anspruch auf Wochengeld, so wird das Kinderbetreuungsgeld ab der Geburt gewährt.

Nach einer Fehlgeburt erlischt der Schutz des Mutterschutzgesetzes. Eine allfällige Dienstverhinderung gilt als Krankenstand (Meldung an den Dienstgeber ist erforderlich).

4. KINDERBETREUUNGSGELD

Antrag

Kinderbetreuungsgeld muss beim jeweiligen Krankenversicherungsträger beantragt werden.

Anspruchsberechtigte

Grundsätzlich sind alle Mütter und Väter anspruchsberechtigt, wenn Familienbeihilfe bezogen wird und die Hauptwohnsitzmeldung der Eltern und Kinder in Österreich ist.

Bezug des Kinderbetreuungsgeldes

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld beginnt mit der Geburt des Kindes. Bei erwerbstätigen Müttern ruht die Auszahlung des Kinderbetreuungsgeldes während des Bezuges von Wochengeld.

Die Auszahlung erfolgt durch die Sozialversicherungsanstalt.

Wahl der Bezugsdauer sowie Zuverdienstgrenze

Es gibt mehrere Varianten betreffend Höhe und Dauer des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld (auch Aufteilung zwischen beiden Elternteilen). Die mögliche Bezugsdauer ist unabhängig von der Dauer der Karenz (max. 2 Jahre) sowie von Vereinbarungen mit dem Dienstgeber zu Elternteilzeit oder Teilzeitbeschäftigung. Zu beachten sind auch die jeweiligen Zuverdienstgrenzen (es könnten sonst zu Rückforderungsansprüchen kommen).

Krankenversicherung

Die Krankenversicherung läuft ohne Beitragszahlung während des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes weiter. Ist der Bezug vom Kinderbetreuungsgeld kürzer als die Karenz, kann eine Mitversicherung bei der Partnerin/beim Partner beantragt werden oder eine freiwillige Selbstversicherung erfolgen.

Detaillierte Auskünfte dazu erhalten Sie beim zuständigen Sozialversicherungsträger.

5. MUTTERSCHAFTSKARENZ/VÄTERKARENZ

Ein Rechtsanspruch auf Mutterschafts-/Väterkarenz besteht bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes. Das bedeutet, dass der Dienstantritt innerhalb der ersten beiden Lebensjahre des Kindes frei gewählt werden kann.

Beginn der Mutterschaftskarenz für die Mutter

- Im Anschluss an das Beschäftigungsverbot
- Im Anschluss an einen Krankenstand (wenn der Krankenstand über das Ende des Beschäftigungsverbotes hinaus andauert)
- Bei geteilten Karenzen im Anschluss an die Karenz des Vaters

⇒ Meldefristen:

Die Mutter gibt dem Dienstgeber möglichst frühzeitig, spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes, die Dauer der Karenz bekannt.

Spätestens 3 Monate vor dem vereinbarten Ende der Karenz muss bekannt gegeben werden, falls die Karenz bis zu einem bestimmten Zeitpunkt verlängert wird.

Beginn der Väterkarenz für den Vater

- Im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter
- Im Anschluss an die Karenz der Mutter

⇒ Meldefristen:

Der Vater gibt dem Dienstgeber möglichst frühzeitig, spätestens bis 8 Wochen nach der Geburt, Beginn und Dauer seiner Karenz bekannt, wenn diese im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter in Anspruch genommen wird.

Nimmt der Vater Karenz im Anschluss an eine Karenz der Mutter, muss er dem Dienstgeber spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz der Mutter Beginn und Dauer bekanntgeben.

Teilen der Karenz zwischen Mutter und Vater

Die Eltern können sich während der Karenz zweimal abwechseln. Beim ersten Wechsel können die Eltern einen Monat gleichzeitig Karenz und Kinderbetreuungsgeld beanspruchen. Dadurch verringert sich die Gesamtdauer des Karenzanspruches um einen Monat. Die Karenz muss von jedem der beiden Elternteile in einem Block von mindestens 2 Monaten in Anspruch genommen werden.

Beim gemeinsamen Bezug von Kinderbetreuungsgeld reduziert sich die Bezugsdauer um die gemeinsam in Anspruch genommene Zeit.

⇒ Meldefristen:

Möglichst frühzeitig, bis spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz des einen Elternteils, muss der andere Elternteil seine Inanspruchnahme bekannt geben.

Aufschieben von Teilen der Karenz

Mit dem jeweiligen Dienstgeber kann vereinbart werden, dass beide Eltern je 3 Monate der Karenz aufschieben können (kein Rechtsanspruch). Diese aufgeschobene Karenz kann bis Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes verbraucht werden.

Diese Variante wird aufgrund der Wichtigkeit eines möglichst kontinuierlichen Unterrichtsangebotes im Musikum nicht angeboten.

Frühkarenz für Väter (sogenannte „Papamonat“)

Auf Ansuchen ist eine Freistellung unter Entfall der Bezüge, aber unter Beibehaltung der zeitabhängigen Rechte, in der Dauer von einem Monat zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Den Antrittszeitpunkt der Freistellung kann der Arbeitnehmer dabei innerhalb des Zeitrahmens zwischen der Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter (8 Wochen, bei Mehrlingsgeburten 12 Wochen, in Sonderfällen höchstens 16 Wochen nach der Entbindung) frei wählen.

⇒ Meldefrist:

Möglichst frühzeitig, bis spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin, muss die beabsichtigte Freistellung dem Dienstgeber angekündigt werden.

Die tatsächliche Inanspruchnahme (genauer Termin des Antrittszeitpunktes) der Freistellung ist spätestens eine Woche nach der Geburt des Kindes bekanntzugeben.

Familienzeitbonus

Bei Inanspruchnahme des Papamonats kann beim zuständigen Krankenversicherungsträger um den Familienzeitbonus angesucht werden.

6. ELTERNTEILZEIT / ANSPRUCH AUF TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Es gibt den Rechtsanspruch für beide Elternteile bis zum 7. Geburtstag bzw. längstens bis zum Schuleintritt des Kindes, durch Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes aufgrund von Kinderbetreuung eine Teilzeitbeschäftigung, die sog. „Elternteilzeit“, zu beantragen (§ 15h MSchG und § 8 VKG). Ziel der Elternteilzeit ist es, einen Anspruch auf eine vorübergehende Herabsetzung der Arbeitszeit zur Kinderbetreuung und eine Rückkehr an den Arbeitsplatz zu gewährleisten. Als Abgrenzung zu allfälligen anderen vereinbarten Teilzeiten handelt es sich nur um eine Elternteilzeit, sofern diese tatsächlich auch der Kinderbetreuung dient.

Beginn, Dauer sowie Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Das Dienstverhältnis muss zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert haben. Es ist nicht Voraussetzung, dass das Kind im aufrechten Dienstverhältnis geboren wurde.

Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

Eltern können sich auch gleichzeitig in Elternteilzeit befinden. Neben der Karenz des Partners ist Elternteilzeit für dasselbe Kind jedoch nicht möglich.

Die Elternteilzeit kann gleich im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter oder zu einem späteren Zeitpunkt – z. B. nach Ende der Karenz – in Anspruch genommen werden, egal ob davor Karenz in Anspruch genommen wurde oder nicht.

Das Ausmaß der gewünschten Elternteilzeit muss mindestens 30 Prozent der Normalarbeitszeit betragen, wobei diese jedoch um mindestens 20% reduziert werden muss. Basis für die Berechnung bzw. Prüfung des Anspruches ist das Beschäftigungsausmaß und dessen tatsächliche Vereinbarungen zum Antrittszeitpunkt. Bei der Vereinbarung sind sowohl die betrieblichen Interessen als auch die persönlichen Gegebenheiten der Dienstnehmer/innen zu berücksichtigen. Die tatsächliche dienstliche Einteilung in der Elternteilzeit obliegt dem Musikum (Nachbesetzungsmöglichkeit, Reisekosten etc.).

Das (bereits herabgesetzte) Beschäftigungsausmaß darf während der Elternteilzeit 12 Stunden nicht unterschreiten. Dies entspricht bei Lehrkräften 7,2 Stunden Unterricht und 4,8 Stunden sonstiger Tätigkeiten.

⇒ Meldefristen:

Möglichst frühzeitig, jedoch spätestens

- bei Antritt nach der Schutzfrist: am letzten Tag der Schutzfrist
- bei Antritt innerhalb von 3 Monaten nach Ende der Schutzfrist: am letzten Tag der Schutzfrist

- bei einem späteren Antritt: spätestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Elternteilzeit-Beginn

Hinweis: bei einer Meldung zum spätestmöglichen Antragstermin muss ein schriftlicher und inhaltlich vollständiger Antrag vorliegen.

Änderung bzw. vorzeitige Beendigung

Sowohl Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in können einmal eine Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit verlangen. Eine vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit ist nur durch die/den Arbeitnehmer/in möglich. Darüber hinaus können Änderungen nur im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart werden.

⇒ Meldefristen:

Spätestens 3 Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung (bei einer Elternteilzeit unter 3 Monaten gilt eine zweimonatige Meldefrist).

Geburt eines weiteren Kindes

Mutter: Eine Elternteilzeit der Mutter wird allein durch eine neuerliche Schwangerschaft nicht berührt. Während des Beschäftigungsverbots darf sie die Elternteilzeit, wie jede andere Beschäftigung, nicht ausüben. Danach hat die Mutter drei Möglichkeiten, entweder

- die Elternteilzeit in der ursprünglichen Dauer fortzusetzen oder
- Karenz für das Neugeborene oder
- Elternteilzeit für das Neugeborene in Anspruch zu nehmen.

Nimmt sie Karenz oder Elternteilzeit für das Neugeborene in Anspruch, endet damit die Elternteilzeit für das ältere Kind vorzeitig.

Vater: Die Elternteilzeit des Vaters wird durch die neuerliche Schutzfrist der Mutter nicht berührt. Befindet sich ein Vater bei der Geburt eines weiteren Kindes in einer Elternteilzeit, kann auch er Karenz oder Elternteilzeit für das neugeborene Kind in Anspruch nehmen. Damit endet jedoch die Elternteilzeit für das ältere Kind vorzeitig.

7. BESONDERER KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Aufgrund der Bestimmungen im Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz kommt es zu einem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz von (werdenden) Eltern.

Mit der Bekanntgabe der Schwangerschaft beginnt bei werdenden Müttern der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz. Bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung kann das Dienstverhältnis rechtswirksam nicht gekündigt werden, wenn Karenz oder Elternteilzeit im Anschluss an die Schutzfrist in Anspruch genommen wird, bis 4 Wochen nach Beendigung der Karenz bzw. der Elternteilzeit.

Bei einer späteren Inanspruchnahme von Elternteilzeit beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz grundsätzlich ab der Bekanntgabe, frühestens jedoch 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt bis längstens 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes. Danach besteht bis zum 7. Geburtstag des Kindes bzw. bis zum Schuleintritt des Kindes noch ein Motivatungskündigungsschutz (d. h. eine Kündigung darf nicht wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Elternteilzeit ausgesprochen werden).

Bei Vätern kommt es nur zu einem Kündigungs- und Entlassungsschutz aufgrund Väter-Karenzgesetz, wenn sie den „Papamonat“, Karenz oder Elternteilzeit beanspruchen. Dieser beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch 4 Monate vor Inanspruchnahme bzw. vor dem errechnetem Geburtstermin und endet 4 Wochen nach dem Ende der gewählten Freistellung. Ebenso wie bei Müttern besteht bei Elternteilzeit ab dem 4. Geburtstag des Kindes nur mehr ein Motivkündigungsschutz (s. o. wie bei Müttern).

Aufgrund der oben genannten vielfältigen Freistellungs- und Teilzeitmöglichkeiten und der speziellen Situation im Betrieb Musikum (hochqualifizierte Lehrpersonen, vielfältiges qualitativvolles Fächerangebot, flächendeckendes Angebot, Abhängigkeit von Schüleranmeldungen und Subventionsgebern etc.) kommt es in der Praxis zu befristeten Dienstverhältnissen bzw. zur befristeten Zuteilung von Stunden.

Bei befristeten Dienstverhältnissen, bei denen die Befristung aufgrund von sachlich gerechtfertigten Gründen (Vertretungen) erfolgt, ist der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz längstens bis zum Ende der Beschäftigung aufgrund des Dienstvertrages gegeben (§ 10a Mutterschutzgesetz).

Ob und wie lange ein Anspruch auf Elternteilzeit besteht, hängt vom Dienstverhältnis ab, dies muss demnach im Einzelfall beurteilt werden. Bei allfälligen Änderungen im Dienstposten muss die Vereinbarung über die Elternteilzeit angepasst werden, unter Umständen kann diese auch vorzeitig enden.

8. ABFERTIGUNGSANSPRÜCHE

Für Dienstnehmer/innen, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, besteht ein Anspruch nach dem System Abfertigung Alt. Die Höhe der Abfertigung richtet sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses.

Dienstnehmer/innen, deren Dienstverhältnis nach dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, werden in der Mitarbeitervorsorgekasse geführt (System Abfertigung Neu). Die Abfertigungsansprüche werden in das nächste Arbeitsverhältnis mitgenommen (Rucksackprinzip).

9. ERFORDERLICHE DOKUMENTE IM MUSIKUM

KARENZ

- Formular „Meldung einer Karenz“ und Bekanntgabe, ob die Karenz geteilt wird
- Geburtsurkunde des Kindes
- Bestätigung der Krankenkasse über die Dauer des Beschäftigungsverbot

PAPAMONAT

- Unverzögliche Meldung der Geburt
- Geburtsurkunde des Kindes
- Familienmeldebestätigung
- Abholung der Bestätigung des Dienstgebers über die rechtswirksame Vereinbarung der Familienzeit zur Vorlage bei der Sozialversicherung

ELTERNTEILZEIT

Schriftliches Ansuchen an den Dienstgeber und Vorschlag über die beabsichtigte Gestaltung der Elternzeit mit folgendem Inhalt:

- Beginn
- Dauer (mindestens 2 Monate)
- Ausmaß und Lage der Arbeitszeit (mindestens 7,2 Wochenstunden Unterricht bei Lehrkräften)

Nach Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen und Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten wird eine Vereinbarung über die konkrete Ausgestaltung der Elternzeit mit der/dem Dienstnehmer/in getroffen.

Bestätigung vom Dienstgeber der Partnerin/des Partners, dass sich der andere Elternteil nicht zur gleichen Zeit für dasselbe Kind in Karenz befindet.