

10 BERUF UND KIND (KARENZMANAGEMENT)

Nachstehende Informationen sollen Ihnen eine Hilfestellung über die Zeit ab Beginn der Schwangerschaft bis zur Wiederaufnahme der ärztlichen Tätigkeit geben. Bitte beachten Sie, dass das Karenzmanagement in den Vorarlberger Landeskrankenhäusern über den Betriebsrat erfolgt, der Sie ab dem Zeitpunkt der Meldung Ihrer Schwangerschaft an den Dienstgeber bis zur Wiederaufnahme der ärztlichen Tätigkeit entsprechend begleitet.

10.1 Schwangerschaft

Sie sind gesetzlich verpflichtet, Ihre Schwangerschaft Ihrem Dienstgeber zu melden. Damit wahren Sie Ihre Rechte und es gelten ab diesem Zeitpunkt die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes für Sie.

Sie genießen ab dann bis 4 Monate nach der Entbindung einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Zudem verlängern sich befristete Arbeitsverhältnisse bis zum Tag vor dem Beginn des absoluten Beschäftigungsverbot (lediglich, wenn ein sachlicher Rechtfertigungsgrund vorliegt, endet das Dienstverhältnis mit der vereinbarten Vertragsdauer).

Werdende Mütter dürfen bestimmte Arbeiten nicht mehr bzw nur mehr eingeschränkt ausüben (das Mutterschutzgesetz ist auch als Gesetz zum Schutz des ungeborenen Lebens gedacht). Ebenso gelten hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsruhe gewisse Einschränkungen. Weiterführende Informationen dazu erhalten Sie von Ihrem Betriebsrat (KHBG) oder von ihrem Betriebsarzt (KH Stadt Dornbirn).

Checkliste Schwangerschaft

- ✓ **Meldung an den Dienstgeber**
Mit der ärztlichen Bestätigung informieren Sie Ihren Dienstgeber über Ihre Schwangerschaft. Ebenso müssen Sie Ihrem Dienstgeber ein vorzeitiges Ende der Schwangerschaft melden. Ab dem Zeitpunkt der Meldung tritt unter anderem Folgendes ein:
 - Beschäftigungsbeschränkungen
 - Überstundenverbot
 - Nachtarbeitsverbot
 - Kündigungsschutz

- ✓ **Meldung an die Ärztekammer**
Bitte melden Sie zwei Monate vor dem Beschäftigungsverbot Ihre Schwangerschaft an aek@aekvbg.at, sodass wir Sie frühzeitig über Ihre weiteren Möglichkeiten insbesondere hinsichtlich Eintragung in die Ärzteliste, beitragsfreien Versicherungsschutz (Wohlfahrtsfonds) und Ermäßigung der Kammerumlage informieren können.

- ✓ **Karenzgespräch mit Vorgesetztem**
Wir empfehlen Ihnen, mit Ihrem Vorgesetzten spätestens zwei Monate vor dem Beschäftigungsverbot ein Karenzgespräch zu nachstehenden Themen zu führen:
 - Rahmenbedingungen in Bezug auf die geplante Auszeit
 - Planung von Auszeit und Wiedereinstieg
 - Erkennen und Einschätzen der künftigen Zusammenarbeit
 - Klärung allfälliger Möglichkeiten des Kontakthaltens zum Unternehmen
 - allfällige Förderung der beruflichen Weiterentwicklung (Kurse, Entwicklungsmöglichkeiten während der Karenzierung)

10.2 Mutterschutz

Die Schutzfrist beträgt in der Regel 16 Wochen: Sie beginnt 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und endet 8 Wochen nach der Geburt. Während der Schutzfrist ist eine Beschäftigung generell verboten (= absolutes Beschäftigungsverbot).

Der Beginn des Beschäftigungsverbotes kann aus medizinischen Gründen auf einen früheren Zeitpunkt verlegt werden (individuelles Beschäftigungsverbot - „frühzeitiger Mutterschutz“). Die Freistellungsgründe müssen durch ein Zeugnis eines Facharztes für Frauenheilkunde oder Innere Medizin gegenüber dem Dienstgeber nachgewiesen werden (= Freistellungszeugnis). Bei Früh-, Mehrlings- und Kaiserschnittgeburten beträgt die Schutzfrist zumindest 12 Wochen nach der Geburt. Kommt das Kind vor dem voraussichtlichen Geburtstermin zur Welt, verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um die jeweilige Verkürzung der 8 Wochenfrist, höchstens aber auf 16 Wochen.

Mit dem Beginn der Schutzfrist endet der Entgeltanspruch gegenüber dem Dienstgeber und es besteht ein Anspruch auf Wochengeld gegenüber der Sozialversicherung (Antrag erforderlich). Der Dienstgeber hat zu diesem Zweck eine Arbeits- und Entgeltbestätigung auszustellen. Mit dem Wochengeldantrag ist zudem eine ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin vorzulegen oder im Falle eines individuellen Beschäftigungsverbotes ein Freistellungszeugnis. Weitere Informationen zum Wochengeld finden auf der Homepage www.oesterreich.gv.at. Verwenden Sie am besten den Suchbegriff „Wochengeld“ in der Suchfunktion.

In der Ärztekammer können Sie ab dem Zeitpunkt des Mutterschutzes einen beitragsfreien Versicherungsschutz im Wohlfahrtsfonds in Anspruch nehmen und die Ermäßigung der Kammerumlage beantragen. Die dazu erforderlichen Formulare finden Sie auf unserer Homepage www.arztinvorarlberg.at unter dem Punkt Downloads / Formulare.

Checkliste Mutterschutz

- ✓ **Meldung an den Dienstgeber**
Spätestens vier Wochen vor Beginn der Achtwochenfrist müssen Sie Ihren Dienstgeber auf den Beginn der Achtwochenfrist aufmerksam machen.
- ✓ **Antrag Wochengeld**
Sie können das Wochengeld ab Beginn des Mutterschutzes unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung sowie einer Arbeits- und Entgeltbestätigung bei der zuständigen Krankenkasse (bei Landes- und Gemeindeangestellten ist dies im Regelfall die bvaeb) beantragen. Den Antrag erhalten Sie bei Ihrem Dienstgeber.
- ✓ **Kammerumlage - Antrag auf Ermäßigung**
Für die Zeit des Mutterschutzes und der Karenz können Sie für das jeweils laufende Kalenderjahr eine Ermäßigung von der Kammerumlage beantragen. Wir ersuchen Sie, den Antrag spätestens einen Monat vor Beginn des Mutterschutzes bei uns einzubringen. Bitte beachten Sie, dass der Ermäßigungsantrag nur für das laufende Kalenderjahr gilt. Gegebenenfalls ist im nächsten Kalenderjahr ein neuer Ermäßigungsantrag zu stellen. Die Wiederaufnahme einer ärztlichen Tätigkeit ist der Ärztekammer einen Monat vor Aufnahme der Tätigkeit zu melden.
- ✓ **Wohlfahrtsfonds - Antrag auf beitragsfreien Versicherungsschutz**
Für die Zeit des Mutterschutzes, einer Karenz und / oder des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld wird vom Wohlfahrtsfonds ein beitragsfreier Versicherungsschutz gewährt, wenn Sie im betreffenden Zeitraum keine bzw nur eine geringfügige ärztliche Tätigkeit ausüben und die Erklärung zum beitragsfreien Versicherungsschutz vollständig ausgefüllt an die Kammer übermitteln. Die Wiederaufnahme einer

10.3 Karenz

Als Karenz wird der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts bezeichnet. Auf die Karenz besteht ein Rechtsanspruch, der Dienstgeber kann sie daher nicht verweigern. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz erstreckt sich auf die Dauer der Karenz und endet vier Wochen nach Beendigung des jeweiligen Karenzteils.

Anspruch auf die Karenz hat immer nur ein Elternteil. Die Karenz kann zweimal zwischen den Eltern geteilt werden, dh es sind insgesamt drei Karenzteile zulässig (zB Mutter/Vater/Mutter). Beim ersten Wechsel ist eine Überschneidung von einem Monat möglich. Jeder Karenzteil muss mindestens zwei Monate andauern, der Anspruch auf Karenz besteht prinzipiell bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Die Karenz kann vorzeitig nur mit Zustimmung des Dienstgebers beendet werden. Hingegen ist eine Verlängerung der Karenz ohne Zustimmung des Dienstgebers möglich.

Während der Karenz kann eine Beschäftigung sowohl beim eigenen als auch bei einem anderen Dienstgeber ausgeübt werden, wenn das Entgelt im Kalendermonat grundsätzlich die Geringfügigkeitsgrenze (2024: EUR 518,44) nicht übersteigt.

Bitte beachten Sie, dass Sie während der Karenz grundsätzlich nur für die Dauer des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld sozialversichert (und damit auch krankenversichert) sind. Wenn Sie nach dem B-KUVG versichert sind, dann bleibt die Krankenversicherung auch während der zweijährigen Karenz aufrecht. Wenn Sie über keine Krankenversicherung verfügen, dann gibt es folgende Möglichkeiten für Sie:

- Mitversicherung bei einem Angehörigen
- Selbstversicherung in der Krankenversicherung

WICHTIG: Erkundigen Sie sich jedenfalls rechtzeitig im Vorhinein bei Ihrem Krankenversicherungsträger, ob und wie lange Sie während der Karenz krankenversichert sind.

Weitere Informationen zur Karenz finden Sie auf der Homepage www.oesterreich.gv.at. Verwenden Sie am besten den Suchbegriff "Elternkarenz" in der Suchfunktion.

Checkliste Karenz

- ✓ **Meldung an den Dienstgeber**
Die Inanspruchnahme der Karenz muss dem Dienstgeber unter Angabe von Beginn und Dauer längstens bis zum Ende der Schutzfrist schriftlich bekannt gegeben werden (bei Vätern spätestens 8 Wochen nach der Geburt des Kindes). Im Falle einer Fristversäumnis kann (muss aber nicht) die Karenz dennoch genehmigt werden.
- ✓ **Meldung einer Karenzverlängerung**
Eine Karenzverlängerung ist dem Dienstgeber unter Angabe der Dauer spätestens drei Monate vor dem (ursprünglichen) Ende der Karenz schriftlich mitzuteilen.
- ✓ **Meldung einer Karenzteilung**
Der zweite und dritte Karenzteil muss dem Dienstgeber mindestens drei Monate vor dem Beginn schriftlich bekannt gegeben werden. Beträgt der laufende Karenzteil weniger als drei Monate, muss der nächste Karenzteil erst zwei Monate vor Beginn gemeldet werden.

10.4 Kinderbetreuungsgeld

Das Kinderbetreuungsgeld gebührt grundsätzlich ab der Geburt des Kindes bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen. Dies sind unter anderem:

- Anspruch und Bezug der Familienbeihilfe für das Kind
- gemeinsamer Haushalt mit dem Kind (= identer Hauptwohnsitz)
- Lebensmittelpunkt des antragstellenden Elternteils und des Kindes in Österreich
- rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich
- Einhaltung der jeweiligen Zuverdienstgrenze pro Kalenderjahr
- Durchführung und Nachweis der Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen
- bei getrenntlebenden Eltern: Obsorgeberechtigung für das Kind und Bezug der Familienbeihilfe durch den antragstellenden Elternteil
- bei einem allfälligen Zuverdienst darf die jeweilige Zuverdienstgrenze nicht übersteigen werden

Seit dem 1. März 2017 gibt es zwei Kinderbetreuungsgeldvarianten, die Ihnen einen höheren Gestaltungsspielraum bieten sollen: das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld sowie das Kinderbetreuungsgeld-Konto.

Anspruch auf das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld besteht, wenn Sie in den letzten sechs Monaten vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbotes ein Dienstverhältnis über der Geringfügigkeitsgrenze in Österreich ununterbrochen ausgeübt haben und das Dienstverhältnis bei Geburt aufrecht ist. Das Kinderbetreuungsgeld beträgt grundsätzlich 80% des Wochengeldes, maximal jedoch EUR 76,60 täglich (Werte 2024).

Beim Kinderbetreuungsgeldkonto erhalten anspruchsberechtigte Eltern unabhängig von einer vor der Geburt des Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit ein pauschales Kinderbetreuungsgeld in Form eines gleich hohen Gesamtbetrages (EUR 14.355, wenn nur ein Elternteil das Kinderbetreuungsgeld bezieht oder 17.934,50Euro, wenn sich beide Elternteile den Kinderbetreuungsgeldbezug aufteilen).

Weitere Informationen zum Kinderbetreuungsgeld (samt Kinderbetreuungsgeldrechner) finden Sie auf der Homepage www.oesterreich.gv.at. Verwenden Sie am besten den Suchbegriff "Kinderbetreuungsgeld" in der Suchfunktion. Eine gute Zusammenfassung zum Kinderbetreuungsgeld sowie den einzelnen Bezugsmodalitäten finden Sie auf der Homepage der Arbeiterkammer www.arbeiterkammer.at unter dem Punkt Beratung / Beruf und Familie / Kinderbetreuungsgeld / Kinderbetreuungsgeld.

Checkliste Kinderbetreuungsgeld

- ✓ **Antrag Kinderbetreuungsgeld**
Der Antrag muss beim zuständigen Krankenversicherungsträger gestellt werden (dies ist in der Regel die www.bvaeb.at). Bei der Meldung müssen Sie sich entscheiden, welches Modell Sie bevorzugen. Bitte beachten Sie, dass Sie und der zweite Elternteil an das gewählte Kinderbetreuungsgeldmodell gebunden sind (eine Änderung ist nur binnen 14 Tagen ab Antragsstellung möglich). Das Kinderbetreuungsgeld kann höchstens bis zu 182 Tage rückwirkend ab dem Tag der Antragsstellung beantragt werden. Wir empfehlen Ihnen, den Antrag schnellstmöglich nach der Geburt einzubringen.
- ✓ **Wichtig:** Bitte beachten Sie die Ausführungen zur Krankenversicherung in Punkt 10.3.

10.5 Elternteilzeit

Ein Anspruch auf Elternteilzeit besteht grundsätzlich bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes bei Vorliegen folgender Voraussetzungen:

- Beschäftigung in einem Betrieb mit mehr als 20 Arbeitnehmern
- ununterbrochenes Dienstverhältnis von 3 Jahren bei demselben Dienstgeber (Zeiten einer Karenz sind auf die Mindestbeschäftigungsdauer anzurechnen)
- gemeinsamer Haushalt mit dem Kind (oder Obsorgeberechtigung)
- der andere Elternteil darf sich nicht für dasselbe Kind in Karenz befinden

Bei Geburten ab dem 1. Jänner 2016 gilt folgende Bandbreite bei der Reduktion der Arbeitszeit:

- Reduktion der wöchentlichen Normalarbeitszeit um mindestens 20% und
- Mindestarbeitszeit von 12 Stunden pro Woche

Bei einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden kann die Elternteilzeit somit zwischen 12 und 32 Stunden pro Woche betragen. Wird eine Elternteilzeit außerhalb dieser Bandbreite gewünscht, dann ist dies nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich (= vereinbarte Teilzeitbeschäftigung).

Die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung (dh Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung sowie das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit) sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Dabei sind die Interessen des Elternteils und die betrieblichen Interessen zu berücksichtigen.

Sie (wie auch der Dienstgeber) können einmal eine Abänderung von Ausmaß bzw Lage der Elternteilzeit im Rahmen der oben angeführten Bandbreite verlangen. Auch können Sie eine vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit begehren.

Bei Inanspruchnahme der Elternteilzeit besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis längstens vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes.

Weitere Informationen zur Elternteilzeit finden Sie auf der Homepage www.oesterreich.gv.at. Verwenden Sie am besten den Suchbegriff "Elternteilzeit" in der Suchfunktion.

Checkliste Elternteilzeit

- ✓ **Meldung Elternteilzeit (Antritt unmittelbar nach Ende der Schutzfrist)**
Die Inanspruchnahme der Elternteilzeit muss dem Dienstgeber längstens bis zum Ende der Schutzfrist gemeldet werden (bei Vätern spätestens 8 Wochen nach der Geburt des Kindes).
- ✓ **Meldung Elternteilzeit (späterer Antritt)**
Bei einem späteren Antritt muss die Meldung der Inanspruchnahme spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt erfolgen.
- ✓ **WICHTIG:** Die Meldung der beabsichtigten Elternteilzeit muss schriftlich erfolgen und hat die Rahmenbedingungen der Elternteilzeit zu beinhalten. Sind Sie in den Vorarlberger Landeskrankenhäusern tätig, dann empfehlen wir Ihnen, die Meldung über den Betriebsrat vorzunehmen.
- ✓ **Meldung Ärztekammer**
Die Wiederaufnahme einer ärztlichen Tätigkeit ist der Ärztekammer einen Monat vor Aufnahme der Tätigkeit zu melden.

10.6 Ausbildung

10.6.1 Beschäftigungsverbot und Karenz

Grundsätzlich unterbrechen Zeiten eines Beschäftigungsverbot und / oder einer Karenz die Ausbildung. Gegebenenfalls kann ein Teil dieser Zeiten im Rahmen der sogenannten Sechstel-Regelung auf die Ausbildung angerechnet werden.

Zwecks Abklärung setzen Sie sich bitte mit Herrn Mag. Stefan Nitz (Tel: 05572 21900-46; stefan.nitz@aekvbg.at) oder Herrn Dr. Jürgen Winkler (Tel: 05572 21900-34; juergen.winkler@aekvbg.at) persönlich in Verbindung. Sie geben Ihnen gerne nähere Informationen ob und inwieweit Beschäftigungsverbot und / oder Karenz auf Ihre Ausbildung angerechnet werden können.

10.6.2 Elternteilzeit und Teilzeitbeschäftigung

Die ausbildungsrechtlichen Vorschriften ermöglichen eine Teilzeitbeschäftigung, wobei sich die jeweilige Ausbildungsdauer dementsprechend verlängert.

Infobox Ausbildung und Teilzeitbeschäftigung

- ✓ **Ausbildung ÄAO 2006**
Die Wochendienstzeit darf höchstens um die Hälfte der Kernarbeitszeit herabgesetzt werden. (Da die Kernarbeitszeit vom Gesetz mit 35 Wochenstunden definiert wird, darf also die Wochendienstzeit um maximal 17 ½ Stunden reduziert werden.)
- ✓ **Ausbildung ÄAO 2015**
Bei Teilzeitbeschäftigung sind zwei Drittel der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung in der Zeit zwischen 7.00 Uhr und 16.00 Uhr zu absolvieren. Die Untergrenze (= geringstmögliche Stundenanzahl pro Woche) beträgt 12 Stunden in Krankenanstalten, 15 Stunden in Lehrpraxen und Lehrgruppenpraxen und 17,5 Stunden in Lehrambulatorien.
- ✓ **WICHTIG:** Wurde Teilzeitbeschäftigung vereinbart, verlängert sich die jeweilige Gesamtdauer der Ausbildung aliquot. Zudem wird die Höchstdauer der Ausbildung im Rahmen einer Lehrpraxis entsprechend verlängert, wenn Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird.

Bei allfälligen Fragen können Sie sich auch gerne mit Herrn Mag. Stefan Nitz (Tel: 05572 21900-46; stefan.nitz@aekvbg.at) oder Herrn Dr. Jürgen Winkler (Tel: 05572 21900-34; juergen.winkler@aekvbg.at) persönlich in Verbindung setzen.

10.7 Vater und Kind

10.7.1 Väterfrühkarenz („Papamonat“)

Seit dem 1. September 2019 können alle Spitalsärzte innerhalb des Beschäftigungsverbot der Mutter einen unentgeltlichen Urlaub im Ausmaß von einer bis vier Wochen beantragen. D.h. Sie erhalten von Ihrem Dienstgeber während der Väterfrühkarenz kein Entgelt, Sie können aber den Familienzeitbonus beantragen.

Die Väterkarenz muss dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin schriftlich bekannt gegeben werden. Bitte klären Sie rechtzeitig mit der Personalabteilung, welche weiteren Meldepflichten Sie gegenüber dem Dienstgeber haben.

Weitere Informationen zur Väterfrühkarenz und zum Familienzeitbonus finden Sie auf der Homepage www.oesterreich.gv.at. Verwenden Sie am besten den Suchbegriff "Papamonat" bzw "Familienzeitbonus" in der Suchfunktion.

10.7.2 Karenz / Kinderbetreuungsgeld / Elternteilzeit / Ausbildung

Diesbezüglich gelten die Kapitel 10.3 bis 10.6 sinngemäß.