

Die wichtigsten FAQ zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus arbeits- und sozialrechtlicher Perspektive

*Zusammenfassung des Artikels „Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Ärzt*innen aus arbeits- und sozialrechtlicher Perspektive“ von Mag. Lisa Maria Mayr aus der ZGP Familienfreundlicher Arbeitsplatz Gesundheitswesen – aktualisiert von Frau Mag. Sabine Weißengruber-Auer, MBA und Herrn Mag. Christoph Voglmair, LL.M.*

Die folgenden Ausführungen geben dem/der Leser*in einen Überblick über die wichtigsten allgemeinen arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen im Zusammenhang mit dieser Thematik.

Für Ärzt*innen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land oder einer Gemeinde stehen, gelten zum Teil andere Rechtsvorschriften, weshalb sich im Detail minimale Unterschiede zu der hier erläuterten Rechtslage ergeben können. Im Wesentlichen sind jedoch die rechtlichen Möglichkeiten sowie Rahmenbedingungen annähernd gleich geregelt.

Niedergelassene Ärzt*innen sowie Wohnsitzärzt*innen sind von den meisten der hier dargestellten Bestimmungen nicht erfasst. Für diese Gruppe von Ärzt*innen findet sich am Ende dieses Beitrages eine kurze Übersicht.

1. Welche besonderen Schutzbestimmungen gelten für werdende Mütter?

1.1. Meldepflicht - Bekanntgabe der Schwangerschaft

Damit Schwangere am Arbeitsplatz umfassend geschützt werden, enthält das Mutterschutzgesetz unterschiedliche Bestimmungen, die allesamt dem Schutz der Mutter und des heranwachsenden Kindes dienen.

Sobald die Schwangerschaft der werdenden Mutter bekannt ist, ist diese verpflichtet, die Schwangerschaft dem/der Arbeitgeber*in (im Folgenden „AG“) zu melden. Indem im Zuge dieser Meldung auch der voraussichtliche Geburtstermin bekannt zu geben ist, entsteht die Meldepflicht nach der fachärztlichen Bestätigung der Schwangerschaft. Wird die Schwangerschaft nicht gemeldet, bleibt dies ohne Sanktionen. Um aber einen effektiven Schutz der Mutter durch die Bestimmungen des MSchG gewährleisten zu können, ist die Mitteilung an den/die AG unerlässlich.

Der/die AG kann von der werdenden Mutter ein ärztliches Zeugnis über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt des voraussichtlichen Entbindungstermines verlangen.

1.2. Absolutes Beschäftigungsverbot

Für werdende Mütter besteht acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin und grundsätzlich acht Wochen nach der Geburt ein absolutes Beschäftigungsverbot. Im Falle einer Früh-, Mehrlings-, oder Kaiserschnittgeburt erhöht sich der Zeitraum auf zwölf Wochen nach der Geburt. Innerhalb dieser gesetzlich festgelegten Schutzfrist darf die Schwangere unter keinen Umständen beschäftigt werden. Die Achtwochenfrist vor der Geburt ist anhand eines ärztlichen Zeugnisses zu berechnen.

Die werdende Mutter ist verpflichtet den/die AG in der vierten Woche vor Beginn der Achtwochenfrist auf den baldigen Beginn des absoluten Beschäftigungsverbots aufmerksam zu machen.

1.3. Individuelles Beschäftigungsverbot

Neben dem absoluten Beschäftigungsverbot kann unter Umständen ein vorzeitiges – über die Achtwochenfrist vor der Geburt hinausgehendes – individuelles Beschäftigungsverbot bestehen. Ein individuelles Beschäftigungsverbot greift dann, wenn die Fortsetzung der Beschäftigung eine Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind darstellen würde. Im Gegensatz zum absoluten

Beschäftigungsverbot, das allgemein ohne Berücksichtigung individueller Umstände für jede Schwangere gilt, knüpft das individuelle Beschäftigungsverbot an den konkreten Gesundheitszustand der Mutter bzw. des Kindes an. Von der werdenden Mutter ist ein schriftliches Zeugnis vorzulegen. Dieses Zeugnis muss grundsätzlich durch den/die Amts*ärztin oder Arbeitsinspektionsärzt*in ausgestellt werden. Bei bestimmten medizinischen Indikationen darf auch ein/eine Fachärzt*in für Frauenheilkunde oder innere Medizin die erforderliche Bescheinigung ausstellen.

1.4. Wochengeld

Für die Dauer des absoluten Beschäftigungsverbots und des individuellen Beschäftigungsverbots hat die (werdende) Mutter Anspruch auf Wochengeld. Beim Wochengeld handelt es sich um eine Geldleistung aus der gesetzlichen Krankenversicherung. Berechnet wird das Wochengeld anhand des durchschnittlichen Nettoarbeitsverdienstes der letzten 13 Wochen bzw. bei einer monatlichen Abrechnung der letzten drei Monate vor Beginn des Beschäftigungsverbots. Sonderzahlungen werden im Rahmen dieser Berechnung in Form eines Zuschlags berücksichtigt.

Zusätzlich zum Wochengeld gebührt der (schwangeren) Ärztin während der Schutzfrist unter Umständen eine „Unterstützungsleistung“ über die Wohlfahrtskasse bzw. den Wohlfahrtsfonds der jeweiligen Landesärztekammer.

1.5. Tätigkeitsbezogenes Beschäftigungsverbot

Neben dem absoluten und individuellen Beschäftigungsverbot sieht das MSchG darüber hinaus eine Reihe von Tätigkeiten vor, die werdende Mütter nicht ausüben dürfen. Dabei handelt es sich im Wesentlichen um schwere körperliche Arbeiten sowie Arbeiten, die aufgrund ihrer Art oder der verwendeten Geräte/Stoffe gefährlich für Mutter oder Kind sind. In Anlehnung an die Empfehlung des Arbeitsinspektorats sind beispielsweise folgende Tätigkeiten für Schwangere im ärztlichen Dienst verboten:

- Arbeiten im gesundheitsgefährdenden Strahlenbereich
- Zubereitung und Verabreichung von Zytostatika
- Arbeiten auf Infektionsabteilung
- Arbeiten im Operationsaal
- Arbeiten an Dialysestationen
- Sämtliche Tätigkeiten, bei welchen Kontakt zu Speichel/Harn/Blut/Stuhl bzw. anderen Körpersekreten besteht und somit eine Infektionsgefahr gegeben ist.

1.6. Verbot der Nachtarbeit/Überstundenverbot

Für werdende Mütter sieht das MSchG außerdem ein Verbot der Nachtarbeit sowie ein Überstundenverbot vor. Werdende Mütter dürfen demnach grundsätzlich zwischen 20:00 und 6:00 Uhr nicht beschäftigt werden.

Das Verbot der Leistung von Überstunden bedeutet, dass werdende Mütter nicht über die gesetzlich oder kollektivvertraglich festgesetzte Normalarbeitszeit beschäftigt werden dürfen. Darüber hinaus darf die tägliche Arbeitszeit 9 Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden keinesfalls übersteigen.

1.7. Entlohnung der Nachtdienste

Aufgrund des generellen Verbots der Nachtarbeit gem. MSchG, ist es graviden Ärztinnen nicht erlaubt, Nachtdienste in der Krankenanstalt zu absolvieren. Während Ärztinnen, die dem Angestelltengesetz unterliegen (Ärztinnen in einem Oö. Ordensspital), aufgrund des sog. „Ausfallsprinzips“ die nicht mehr absolvierbaren Nachtdienste so entlohnt bekommen, als hätten sie diese tatsächlich gemacht, gebührt

den Ärztinnen, die dem Oö. Landesvertragsbedienstetengesetz unterliegen (Ärztinnen der OÖG) ein Pauschale pro nicht mehr leistbarem Nachtdienst nach Meldung der Schwangerschaft. Diese ist nach Arztgruppen gestaffelt und beträgt für Ärztinnen in der Basisausbildung und Turnusärztinnen € 582,30 pro Dienst, für Allgemeinmedizinerinnen € 626,10 pro Dienst und für Fachärztinnen € 769,60 pro Dienst.

2. Für wen gilt der Papamonat?

Um auch Vätern die Möglichkeit zu geben, die Anfangszeit mit dem eigenen Kind zu genießen und somit die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, hat der Gesetzgeber in § 1a VKG einen Anspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt des Kindes gesetzlich verankert.

Es handelt sich dabei um einen (durchsetzbaren) Rechtsanspruch. Der/die AG muss daher dem Arbeitnehmer die Freistellung auf dessen Verlangen gewähren. Während der Freistellung entfällt sowohl die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers als auch die Entgeltspflicht des/der AG. Als finanzielle Unterstützung gebührt unter Umständen der sogenannte Familienzeitbonus.

Die Freistellung kann frühestens ab dem Tag nach der Geburt und nur bis zum Ablauf des absoluten Beschäftigungsverbots (= Schutzfrist) der Mutter in Anspruch genommen werden. Der Freistellungsanspruch besteht in der Dauer von einem Monat, wobei der Zeitraum vom Vater innerhalb der genannten Schutzfrist frei gewählt werden kann.

2.1. Voraussetzungen

Der Freistellungsanspruch setzt voraus, dass der Vater in einem gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebt. Weiters muss der werdende Vater seinem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin die beabsichtigte Freistellung ankündigen. In dieser Vorankündigung muss bereits der voraussichtliche Beginn der Freistellung bekannt gegeben werden. Neben dieser Vorankündigung muss der Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt des Kindes verständigt werden. Spätestens eine Woche nach der Geburt muss der tatsächliche Antrittszeitpunkt der Freistellung dem Arbeitgeber mitgeteilt werden.

Werden diese Fristen vom Vater nicht eingehalten, führt dies zum Verlust des Rechtsanspruchs auf Freistellung. Dies hätte zur Folge, dass eine Freistellung anlässlich der Geburt nur mehr über eine Vereinbarung mit dem/der AG erzielt werden kann.

3. Was muss beim Familienzeitbonus beachtet werden?

Der Familienzeitbonus ist eine Sozialleistung, die bei einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zum Zweck der Kinderbetreuung gewährt wird. Der Familienzeitbonus soll etwa die Inanspruchnahme des „Papamonats“ finanziell erleichtern und eine Unterstützung während der gemeinsamen Familienzeit darstellen

Der Familienzeitbonus gebührt in der Höhe von € 52,46 täglich und für einen maximalen Zeitraum von 28 - 31 Tagen.

3.1. Voraussetzungen

Zunächst ist zu erwähnen, dass der Anspruch auf Familienzeitbonus losgelöst vom arbeitsrechtlichen Anspruch auf Freistellung nach § 1a VKG („Papamonat“) zu beurteilen ist und somit im Falle einer Freistellung nach § 1a VKG nicht automatisch gebührt.

Der Anspruch auf Familienzeitbonus ist an deutlich strengere Voraussetzungen geknüpft.

Grundvoraussetzung ist, dass der Vater seine Erwerbstätigkeit innerhalb eines Zeitraums von 91 Tagen nach der Geburt für 28, 29, 30 oder 31 Tage vollständig unterbricht (z.B. durch die Inanspruchnahme

der Freistellung nach § 1a VKG). Zuvor muss der Vater mindestens 182 Tage ununterbrochen seine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Weiters muss für das Kind Anspruch auf Familienbeihilfe bestehen und diese auch tatsächlich bezogen werden. Der Vater, das andere Elternteil sowie das Kind müssen in einem gemeinsamen Haushalt leben und alle drei an dieser Adresse mit Hauptwohnsitz gemeldet sein. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass das Erfordernis des gemeinsamen Haushalts nicht gegeben ist, wenn das Kind nach der Geburt gemeinsam mit der Mutter oder allein im Krankenhaus verbleiben muss. Während eines Krankenhausaufenthalts besteht daher grundsätzlich kein Anspruch auf Familienzeitbonus.

Ist allerdings der Krankenhausaufenthalt des Kindes medizinisch indiziert und erfolgt eine persönliche Pflege und Betreuung im Ausmaß von durchschnittlich mindestens zwei Stunden täglich durch den Vater und den anderen Elternteil, wird weiterhin vom Gesetz ein gemeinsamer Haushalt angenommen. Weshalb in diesem besonderen Fall trotzdem Anspruch auf Familienzeitbonus besteht.

4. Welche Voraussetzungen müssen für die Elternkarenz erfüllt werden?

4.1. Allgemeines

Um eine Betreuung in den ersten Monaten bzw. Jahren durch die eigenen Eltern zu ermöglichen, sieht sowohl das MSchG als auch das VKG die Möglichkeit der Elternkarenz vor. Die Elternkarenz ist nicht von der Zustimmung des/ der AG abhängig. Es besteht also ein Rechtsanspruch.

Bei der Elternkarenz werden die Hauptleistungspflichten (Arbeitspflicht und Entgeltzahlungspflicht) aus dem Arbeitsvertrag ausgesetzt. Das Arbeitsverhältnis wird während der Elternkarenz nicht unterbrochen.

4.2. Rahmenbedingungen (für Geburten ab dem 01.11.2023)

Die Elternkarenz in der Dauer von mindestens zwei Monaten kann frühestens mit Ablauf des Beschäftigungsverbots der Mutter angetreten werden und gebührt längstens bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes, sofern es sich um keinen alleinerziehenden Elternteil handelt und nicht auch der zweite Elternteil in Karenz geht.

Wird hingegen die Elternkarenz zwischen den Elternteilen geteilt, verlängert sich dadurch der gesamte Maximalanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Insgesamt kann zwei Mal ein Wechsel stattfinden. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme durch beide Elternteile ist grundsätzlich nicht möglich. Wird jedoch die Elternkarenz zwischen den Elternteilen geteilt, kann anlässlich des ersten Wechsels eine Überlappung in der Dauer von einem Monat stattfinden, sodass in dieser Zeit eine gleichzeitige Karenz beider Elternteile einmalig ermöglicht wird.

Für den Anspruch auf Elternkarenz wird ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind vorausgesetzt. Die Elternkarenz kann immer nur von einem Elternteil beansprucht werden, sodass grundsätzlich eine Einigung zwischen den Elternteilen erforderlich ist. Kann eine Einigung nicht erzielt werden, hat jener Elternteil Vorrang, welcher seinen Karenzanspruch schneller anmeldet.

4.3. Meldung – Fristen

Möchte die Mutter unmittelbar nach Ende des Beschäftigungsverbots in Elternkarenz gehen, muss sie Beginn und Dauer der beabsichtigten Karenz bis zum Ende des Beschäftigungsverbots dem/der AG bekannt geben. Tritt der Vater die Elternkarenz unmittelbar nach Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter an, muss dieser Beginn und Dauer spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes dem/der AG melden.

Wird die Elternkarenz erst zu einem späteren Zeitpunkt angetreten, sind Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Antritt zu melden.

Werden diese Fristen nicht eingehalten, führt dies zum Verlust des Rechtsanspruchs. In diesem Fall bedarf die Elternkarenz einer Vereinbarung zwischen dem Elternteil und dem/der AG.

4.4. Beschäftigung während der Karenz

Während der Karenz darf eine geringfügige Beschäftigung ausgeübt werden. Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das gebührende Entgelt aus dem Arbeitsverhältnis die monatliche Geringfügigkeitsgrenze (€ 518,44) nicht überschreitet.

Daneben besteht die Möglichkeit nach Vereinbarung mit dem/der AG (bzw. mit dessen Zustimmung auch mit einem/einer Dritten) für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus auszuüben.

Besondere Vorsicht ist bei einer Nebenbeschäftigung/Nebentätigkeit während des Bezuges des Kinderbetreuungsgeldes geboten. In diesem Fall empfiehlt es sich, vorab unbedingt mit dem jeweiligen Krankenversicherungsträger (ÖGK bzw. KFL) Kontakt aufzunehmen, damit die entsprechenden Zuverdienstgrenzen durch die Nebenbeschäftigung/Nebentätigkeit nicht überschritten werden, was letztlich zu einer Rückförderung des ausbezahlten Kinderbetreuungsgeldes durch den jeweiligen Krankenversicherungsträger führen würde.

5. Wer hat Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld

5.1. Allgemeines

Das Kinderbetreuungsgeld ist eine Geldleistung, die Familien unterstützen und finanzielle Belastungen abfangen soll. Das KBBG sieht eigene Voraussetzungen vor, die grundsätzlich nicht an das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses anknüpfen. Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ist außerdem unabhängig vom Bestehen einer arbeitsrechtlichen Elternkarenz.

Für Geburten ab 1.3.2017 kann der bezugsberechtigte Elternteil zwischen einem pauschalen Kinderbetreuungsgeld als Konto und einem Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens wählen, wobei Letzteres insbesondere für gutverdienende Elternteile von Vorteil ist.

5.2. Rahmenbedingungen

Beide Varianten setzen voraus, dass für das Kind Anspruch auf Familienbeihilfe besteht und tatsächlich bezogen wird, der Elternteil mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Gesamteinkommen des antragstellenden Elternteiles eine bestimmte Zuverdienstgrenze im Kalenderjahr nicht überschreitet. Für Zeiträume, in denen für das gleiche Kind Wochengeld bezogen wird, ruht der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld im Ausmaß des Wochengeldes. Gleiches gilt für den Fall, dass eine Ärztin über die Wohlfahrtskasse bzw. den Wohlfahrtsfonds der jeweiligen Ärztekammer eine Unterstützungsleistung bezieht.

Kinderbetreuungsgeld kann grundsätzlich jeweils nur von einem Elternteil bezogen werden. Im Zweifel hat dabei jener Elternteil Vorrang, der das Kind hauptsächlich betreut.

Die weiteren Voraussetzungen sowie die genaue Ausgestaltung (Höhe, Bezugsdauer usw.) hängen von der gewählten Variante ab:

a.) Pauschales Kinderbetreuungsgeld als Konto

Beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld als Konto haben die Eltern innerhalb einer bestimmten Bandbreite ein Wahlrecht. Die Grundvariante sieht eine Bezugsdauer von 365 Tagen mit einem Tagesbetrag von € 39,33 vor. Bei diesem Tagesbetrag handelt es sich um den Höchstbetrag. Die Eltern

können zwar auch eine kürzere Bezugsdauer als 365 Tage wählen, der Tagesbetrag bleibt in diesem Fall jedoch gleich hoch.

Ausgehend von dieser Grundvariante können die Eltern innerhalb einer bestimmten Bandbreite flexibel ihre individuelle Kinderbetreuungsgeld-Variante wählen. Das bedeutet, dass eine längere Bezugsdauer individuell gewählt werden kann, wobei es dann entsprechend der Verlängerung zu einer verhältnismäßigen Reduktion des Tagesbetrages kommt. Konkret steht ein Zeitraum zwischen 365 und 851 Tagen (gezählt ab der Geburt) zur Verfügung. Bei der längsten Variante, das heißt bei einer Bezugsdauer von 851 Tagen, gebührt ein Tagesbetrag von € 16,87.

Zu beachten ist: Das Kinderbetreuungsgeld reduziert sich um einen Betrag von € 1.300,00, wenn Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen nicht rechtzeitig nachgewiesen werden.

b.) Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens

Für gutverdienende Elternteile stellt diese Variante eine interessante Alternative zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld als Konto dar.

Zu den allgemeinen Voraussetzungen, die für den Bezug von Kinderbetreuungsgeld notwendig sind, muss der betroffene Elternteil in den letzten 182 Kalendertagen vor der Geburt des Kindes durchgehend eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und darf zudem in diesem Zeitraum keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen haben. Daneben darf der bezugsberechtigte Elternteil während der Bezugsdauer keine Einkünfte über € 8.100,00 erzielen sowie keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen.

Das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens kann längstens 365 Tage bezogen werden und gebührt in der Höhe von 80 % des Wochengeldes (bei Vätern wird ein fiktives Wochengeld angenommen). Nach oben hin ist das Kinderbetreuungsgeld mit einem Betrag von € 76,60 täglich begrenzt.

Ebenso wie beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld wird bei Nichtdurchführung der vorgeschriebenen Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen das Kinderbetreuungsgeld um einen Betrag von € 1.300,00 reduziert.

5.3. Teilung des Kinderbetreuungsgeldes zwischen den Eltern

Bei beiden Varianten besteht die Möglichkeit, dass sich die Eltern beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes abwechseln. Insgesamt kann zwei Mal gewechselt werden. Anlässlich des ersten Wechsels ist ein gleichzeitiger Bezug des Kinderbetreuungsgeldes im Ausmaß von 31 Tagen möglich. Die Gesamtbezugsdauer verkürzt sich um diese Zeit.

Beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld steht den Eltern ein Bezugszeitraum zwischen 456 und 1.063 Tagen offen. Wie auch beim Bezug durch nur einen Elternteil, gebührt höchstens ein Tagesbetrag von € 39,33. Wird ein Bezugszeitraum von mehr als 456 Tagen in Anspruch genommen, reduziert sich der Tagesbetrag entsprechend.

Zusätzlich ist zu beachten, dass die Eltern bei der Aufteilung der Bezugsdauer eingeschränkt sind. Jeder Elternteil muss mindestens während 20% der Gesamtbezugsdauer Kinderbetreuungsgeld beziehen. Ein Bezugsblock muss mindestens 61 Tage betragen.

Wählen die Eltern das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens, steht bei einer Teilung eine Bezugsdauer von maximal 426 Tagen ab der Geburt des Kindes zur Verfügung. Jeder Elternteil muss mindestens 61 Tage Kinderbetreuungsgeld beziehen.

Bei beiden Varianten haben die Elternteile bei einer annähernd gleichen Aufteilung der Bezugsdauer (mindestens 40:60) Anspruch auf einen einmaligen Partnerschaftsbonus in der Höhe von € 500,00

(insgesamt daher € 1000,00). Durch diesen Partnerschaftsbonus soll ein weiterer Anreiz zur Aufteilung der Kinderbetreuung zwischen den Elternteilen geschaffen werden. Der Partnerschaftsbonus muss durch jeden Elternteil beim zuständigen Krankenversicherungsträger beantragt werden. Der Antrag kann gleichzeitig mit dem Antrag auf Kinderbetreuungsgeld gestellt werden. Im Falle einer späteren Antragstellung muss eine Frist von 124 Tagen nach dem Ende des letzten Bezugsteils eingehalten werden.

6. Zurück im Beruf- welche familienfreundlichen Maßnahmen gibt es?

6.1. Elternteilzeit

Neben der Möglichkeit Elternkarenz in Anspruch zu nehmen und somit die Beschäftigung für einen bestimmten Zeitraum vollständig auszusetzen, besteht die Möglichkeit die Arbeitszeit zu reduzieren und somit einer Teilzeitbeschäftigung nachzugehen. Die sogenannte „Elternteilzeit“ kann sowohl anstelle der Elternkarenz gewählt werden, aber auch im Anschluss an eine solche beansprucht werden.

6.1.1. Meldung – Fristen

Elternteilzeit kann frühestens mit Ablauf des absoluten Beschäftigungsverbots der Mutter angetreten werden. Möchte die Mutter die Teilzeitbeschäftigung unmittelbar nach dem Ende des Beschäftigungsverbots antreten, ist dies dem/der AG schriftlich bis zum Ende des Beschäftigungsverbots zu melden. Nimmt der Vater die Teilzeitbeschäftigung unmittelbar nach Ende des Beschäftigungsverbots der Mutter in Anspruch, muss er dies spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes dem/der AG melden.

Die schriftliche Meldung hat jeweils Dauer, Ausmaß und Lage der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung zu enthalten.

Beabsichtigt der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung erst zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, ist die Meldung spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt vorzunehmen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann für jedes Kind nur einmal beansprucht werden und muss mindestens zwei Monate dauern. Es besteht die Möglichkeit, dass beide Elternteile gleichzeitig in Elternteilzeit gehen. Befindet sich ein Elternteil in Elternkarenz, ist die gleichzeitige Elternteilzeit für den anderen Elternteil ausgeschlossen.

Das MSchG und das VKG sehen nur unter gewissen Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit vor. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, muss die Elternteilzeit mit dem/der AG vereinbart werden.

6.1.2. Anspruch auf Elternteilzeit

Damit ein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besteht, muss das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre angedauert haben, wobei auch Zeiten der Karenz miteinzurechnen sind. Zudem wird vorausgesetzt, dass in dem betroffenen Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden.

Die wöchentliche Arbeitszeit muss um mindestens 20% reduziert werden und darf 12 Stunden jedenfalls nicht unterschreiten.

Der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit besteht unter den genannten Voraussetzungen längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes im Ausmaß von höchstens sieben Jahren.

Die genauen Modalitäten der Teilzeitbeschäftigung, sprich Beginn, Dauer und Lage müssen mit dem/der AG vereinbart werden und können somit nicht einseitig durch den Elternteil bestimmt werden. Bei

dieser Vereinbarung sind sowohl die Interessen des Betriebes als auch die Interessen des betroffenen Elternteiles zu berücksichtigen.

Kann hierbei keine Einigung zwischen AG und Elternteil erzielt werden, ist ein spezielles Verfahren vorgesehen, das im Rahmen dieses Beitrags jedoch nicht näher erläutert wird.

6.1.3. Vereinbarte Elternteilzeit

Liegen die soeben erörterten Kriterien nicht vor, besteht kein Rechtsanspruch auf Elternteilzeit und somit lediglich die Möglichkeit eine solche Elternteilzeit mit dem/der AG zu vereinbaren. In diesem Fall kann eine Elternteilzeit längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden.

Auch bei der vereinbarten Elternteilzeit muss die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert werden und darf 12 Stunden nicht unterschreiten.

Kommt eine Einigung zwischen dem/der AG und dem Elternteil binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe durch den Elternteil nicht zustande, kann der Elternteil den/die AG auf Einwilligung klagen. Das Arbeits- und Sozialgericht wird eine derartige Klage nur dann abweisen, wenn der/die AG sachliche Gründe vorbringen kann, die eine Teilzeitbeschäftigung in seinem/ihrem Betrieb unmöglich machen.

6.2. Schutzvorschriften für stillende Mütter

Wird die Berufstätigkeit bereits während der Stillzeit wiederaufgenommen, sieht das MSchG einige Bestimmungen zum Schutz bzw. zur Unterstützung von stillenden Müttern vor.

Der Umstand, dass die Mutter stillt, ist dem/der AG beim Wiederantritt der Arbeit zur Kenntnis zu bringen. Der/die AG kann eine ärztliche Bestätigung bzw. eine Bestätigung einer Mutterberatungsstelle verlangen.

Für stillende Mütter gilt ein Nachtarbeits- sowie Überstundenverbot. Dieses ist ebenso ausgestaltet wie bei werdenden Müttern und somit wird auf die diesbezüglichen Ausführungen verwiesen.

Darüber hinaus ist stillenden Müttern auf deren Verlangen die zum Stillen erforderliche Freizeit zu gewähren. Bei einer Arbeitszeit von über 4,5 Stunden täglich ist eine Freizeit im Ausmaß von mindestens 45 Minuten zu ermöglichen. Die Stillzeit erhöht sich auf zwei Mal mindestens 45 Minuten, wenn die Arbeitszeit 8 oder mehr Stunden beträgt. Die konkrete Stillzeit ist mit dem/ der AG zu vereinbaren.

Die Stillzeit wird als Arbeitszeit gerechnet und darf nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Auch darf die Stillzeit nicht auf die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhepausen angerechnet werden. Während der Stillzeit ist das Entgelt fortzuzahlen.

7. Wie lange dauert der Kündigungsschutz/Entlassungsschutz?

7.1. Beginn und Ende

Für werdende Mütter besteht ab Beginn der Schwangerschaft bis vier Monate nach der Geburt des Kindes ein gesetzlicher Kündigungs- und Entlassungsschutz. Damit dieser Sonderschutz effektiv greift muss der/die AG Kenntnis von der bestehenden Schwangerschaft haben.

Wird durch den/die AG eine Kündigung/Entlassung in Unkenntnis der Schwangerschaft ausgesprochen, hat die werdende Mutter grundsätzlich fünf Arbeitstage ab Zustellung/Ausspruch der Kündigung/Entlassung Zeit, um ihre Schwangerschaft dem/der AG nachträglich zur Kenntnis zu bringen. Erfolgt eine Verständigung innerhalb dieser Frist, greift der Kündigung-/ bzw. Entlassungsschutz rückwirkend mit der Folge, dass die Kündigung/Entlassung rechtsunwirksam ist.

Wird durch die Mutter im Anschluss an das absolute Beschäftigungsverbot Elternkarenz oder Elternteilzeit in Anspruch genommen, kommt es zu einer Verlängerung des Sonderschutzes bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende der Karenz.

Teilen sich Mutter und Vater die Elternkarenz und nimmt zunächst der Vater Karenz in Anspruch oder tritt die Mutter aus einem anderen Grund die Karenz erst zu einem späteren Zeitpunkt an, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz der Mutter ab Bekanntgabe der geplanten Elternkarenz, frühestens jedoch vier Monate vor dem geplanten Antritt.

Nimmt der Vater Karenz in Anspruch, besteht für diesen ebenso ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Der Sonderschutz beginnt hier ab Bekanntgabe der geplanten Elternkarenz, frühestens jedoch vier Monate vor dem tatsächlichen Antritt, und nicht vor der Geburt des Kindes. Der Sonderschutz endet vier Wochen nach Ende der Karenz.

Ebenso im Zusammenhang mit dem „Papamonat“ ist ein Kündigungs- und Entlassungsschutz gesetzlich verankert. Dieser Kündigungs- und Entlassungsschutz zugunsten des Vaters beginnt mit der Vorankündigung der beabsichtigten Freistellung, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin, und endet vier Wochen nach Ende der Freistellung.

Auch während einer beanspruchten Elternteilzeit besteht ein Kündigung- und Entlassungsschutz für das betroffene Elternteil. Der Sonderschutz beginnt mit der Bekanntgabe der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt (und bei Vätern nicht vor der Geburt des Kindes) und endet vier Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung. Bei Elternteilzeit besteht der Sonderschutz jedoch längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes.

7.2. Kündigung/Entlassung durch den/die AG

Besteht ein aufrechter Kündigungs- und Entlassungsschutz, bedeutet das, dass die betroffene Person nur mit vorheriger Zustimmung durch das Gericht gekündigt/entlassen werden kann. Vor Anrufung des Gerichtes ist zudem der Betriebsrat zu verständigen. Das Gericht darf (muss) seine Zustimmung nur bei Vorliegen bestimmter gesetzlich vorgesehener Gründe erteilen.

Wird eine Kündigung/Entlassung ohne diese Zustimmung ausgesprochen, hat dies zur Folge, dass die Kündigung/Entlassung rechtsunwirksam ist. Das Arbeitsverhältnis ist also weiterhin aufrecht. Die betroffene Person hat in diesem Fall die Möglichkeit, das aufrechte Bestehen des Arbeitsverhältnisses mittels Klage feststellen zu lassen oder aber die Kündigung/Entlassung hinzunehmen und die daraus entstandenen Ersatzansprüche gegen den/die AG gerichtlich geltend zu machen.

8. Wann habe ich Anspruch auf eine Pflegefreistellung?

Für den Fall, dass das Kind, ein naher Angehöriger oder eine sonstige im gemeinsamen Haushalt lebende Person erkrankt und zu Hause gepflegt werden muss, besteht die Möglichkeit, dass ein Arbeitnehmer die sogenannte Pflegefreistellung beansprucht. Die Pflegefreistellung kann im selben Arbeitsjahr für das Ausmaß einer Arbeitswoche in Anspruch genommen werden. Weitere Gründe für die Beanspruchung dieser Pflegefreistellung sind der Ausfall der das Kind sonst betreuenden Person („Betreuungsfreistellung“) sowie die Begleitung des Kindes, das das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in eine Heil- oder Pflegeanstalt (Begleitungsfreistellung). Für erkrankte Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und der Pflege durch einen Elternteil bedürfen, kann im selben Arbeitsjahr unter Umständen nochmals eine Woche beansprucht werden.

Der/die AG ist während einer Pflegefreistellung trotz Entfall der Arbeitsleistung zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

Für die Pflegefreistellung braucht es keine Zustimmung durch den/die AG. Dieser/diese ist jedoch von der Verhinderung entsprechend zeitnah zu informieren und es ist ihm/ihr ein geeigneter Nachweis (z.B. ärztliche Bestätigung) für die Dienstverhinderung zu erbringen. Der Anspruch kann auf einmal oder auch tage- bzw. ebenso stundenweise verbraucht werden.

Ist der Anspruch auf bezahlte Freistellung bereits vollständig ausgeschöpft und kommt es neuerlich zu einer Dienstverhinderung aufgrund der notwendigen Pflege eines kranken Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, besteht jedenfalls noch die Möglichkeit eines einseitigen

Urlaubsantritts. Sofern also der/die Arbeitnehmer*in noch offene Urlaubsansprüche hat, kann ohne vorherige Vereinbarung mit dem/der AG einseitig ein Urlaub angetreten werden.

Die Pflegefreistellung ist nunmehr durch einen entsprechenden gesetzlich verankerten Motivkündigungsschutz in der Form abgesichert, als die von der Kündigung betroffenen Arbeitnehmer binnen fünf Tagen ab Zugang der Kündigung schriftlich eine Begründung der Kündigung verlangen können. Diesem Verlangen muss der Arbeitgeber binnen weiterer fünf Tage nachkommen. Durch die Begründungspflicht soll gemäß den Gesetzesmaterialien leichter abschätzbar sein, ob eine Klage gegen die Kündigung erfolgreich sein könnte.

9. Was muss ich beim Pensionssplitting beachten?

Abschließend soll noch auf ein wichtiges Instrument im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufmerksam gemacht werden – dem Pensionssplitting.

Wird für die Kindererziehung die Erwerbstätigkeit für einen Zeitraum gänzlich aufgegeben oder zumindest eingeschränkt, hat dies nachteilige Auswirkungen auf die künftige Pension. Das Pensionssplitting dient dem teilweisen Ausgleich des finanziellen Verlustes, der durch die Kindererziehungszeit entstanden ist und sollte deshalb unbedingt genutzt werden, insbesondere um allfälliger Altersarmut vorzubeugen.

Beim Pensionssplitting kann der erwerbstätige nicht überwiegend erziehende Elternteil, Teile seiner Pensionskontogutschriften für die ersten sieben Jahre nach der Geburt des Kindes an den erziehenden Elternteil übertragen. Das bedeutet, dass jener Elternteil, der sich der Kindererziehung gewidmet hat und somit selbst für einen gewissen Zeitraum keiner oder nur eingeschränkt einer Erwerbstätigkeit nachgegangen ist (z.B. Elternkarenz), dafür eine Gutschrift auf seinem Pensionskonto erhält. Für das Pensionssplitting braucht es die Vereinbarung der Eltern, das heißt das Pensionssplitting erfolgt rein auf freiwilliger Basis. Die Eltern legen dabei selbst die Höhe der Gutschrift fest, wobei der erwerbstätige Elternteil pro Kalenderjahr max. 50% seiner Gutschrift aus Erwerbstätigkeit übertragen kann. Zudem darf nur so viel übertragen werden, dass die maximale Gutschrift pro Kalenderjahr beim übernehmenden Elternteil nicht überschritten wird. Insgesamt kann das Pensionssplitting (bei mehreren Kindern) für 14 Kalenderjahre durchgeführt werden.

Für die Durchführung eines Pensionssplittings muss ein formfreier Antrag schriftlich bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des Kindes beim leistungszuständigen Versicherungsträger eingebracht werden. Zuständig ist jener Versicherungsträger, bei dem der erwerbstätige Elternteil pensionsversichert ist (z.B. PVA).

10. Welche Regelung sind für niedergelassene Ärzt*innen und Wohnsitzärzt*innen anwendbar?

Die Bestimmungen des MSchG sowie des VKG sind ausschließlich auf unselbstständig erwerbstätige Personen anwendbar. Die gegenständlichen Ausführungen zu den verschiedenen Beschäftigungsverboten, zum „Papamonat“, zur Elternkarenz sowie zur Elternteilzeit sind daher für ausschließlich freiberuflich bzw. selbstständig tätige Ärzt*innen nicht von Relevanz.

Der Bezug von Wochengeld ist grundsätzlich ebenso ausgeschlossen. Jedoch besteht –zumindest in OÖ – für freiberuflich bzw. selbstständig tätige (schwangere) Ärztinnen die Möglichkeit, innerhalb der aus dem MSchG bekannten Schutzfristen Krankengeld über die Wohlfahrtskasse der Ärztekammer für OÖ zu beziehen. Vorausgesetzt wird, dass diese Schutzfristen tatsächlich beansprucht werden und somit in diesen Zeiträumen keinerlei ärztliche Tätigkeiten ausgeübt werden.

Die Erläuterungen bezüglich Kinderbetreuungsgeld, Familienzeitbonus sowie Pensionssplitting sind auch für niedergelassene Ärzt*innen sowie Wohnsitzärzt*innen von Bedeutung.

Download ZGP „Familienfreundlicher Arbeitsplatz Gesundheitswesen“:

Der Beitrag, sowie die ZGP „*Familienfreundlicher Arbeitsplatz Gesundheitswesen*“ steht auf der Homepage des Linzer Instituts für Gesundheitssystem-Forschung (LIG) zum Download zur Verfügung: www.ligforschung.at

Literaturverzeichnis

Arbeitsinspektion, Kommentiertes Mutterschutzgesetz,
https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Personengruppen/Werdende_und_stillende_Muetter/Kommentiertes_MSchG.html#heading__heading__4__4 (Stand 20.12.2022)
Ärztchamber für OÖ, Schwangerschaft als niedergelassene Zahnärztin,
<https://www.aekoee.at/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=10642&token=4734b8ad155c24e12ce83aaa6bbaeb5d09973abc> (Stand 1.1.2023)
Deixner-Hübner (Hrsg.), Handbuch Familienrecht (2020)
Födermayr/Resch (Hrsg.), Arbeitsrecht (2020)
Holzmann-Windhofer/Weißböck (Hrsg.), Kinderbetreuungsgeldgesetz: Kommentar zum KBGG und FamZeitbG (2022)
Kuras, Handbuch Arbeitsrecht (Loseblatt), Stand 2022
Meyer, Kindererziehungszeiten in der Pensionsversicherung, SozSi 2021, 163
Mosler/Müller/Pfeil (Hrsg.), Der SV-Kommentar (Loseblattausgabe ab 2013)
Neumayr/Reissner (Hrsg.), Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht (2020)
Reissner, Der „Papamonat“ aus arbeitsrechtlicher Sicht, ASoK 2019, 282
Resch (Hrsg.), Sozialrecht (2020)
Sabara (Hrsg.), Ein Kind Kommt (2020)
Schrank (Hrsg.), Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (Loseblatt), Stand 2022