

FM.legal.bites | Mutterschutz & Karenz: Ihre Rechte im Job

Ein Beitrag von Dr. Julia Andras

Eine Schwangerschaft bringt viele schöne, aber auch organisatorische Veränderungen mit sich – vor allem, wenn es um Arbeit und Familie geht. In Österreich sind Mutterschutz und Karenz rechtlich klar geregelt, doch die Details sind nicht immer leicht zu überblicken. Welche Schutzfristen gelten? Wann muss man den Arbeitgeber informieren? Und welche Möglichkeiten gibt es für die Zeit nach der Geburt? In diesem Artikel erklären wir die wichtigsten Richtlinien und Optionen verständlich und praxisnah.

👉 Grundlagen des Mutterschutzes

Der Mutterschutz in Österreich dient dem gesundheitlichen und arbeitsrechtlichen Schutz vom Beginn der Schwangerschaft bis zu den ersten Kinderbetreuungsjahren. Die maßgeblichen Regelungen sind im Mutterschutzgesetz (MSchG) festgelegt.

Allgemein gilt der Mutterschutz unabhängig von der Staatsbürgerschaft, der Dauer des Arbeitsverhältnisses und dem Beschäftigungsausmaß. Wichtig ist die sogenannte Schutzfrist, da während dieser ein absolutes Beschäftigungsverbot besteht. Bis zu diesem Zeitpunkt besteht ein uneingeschränkter Entgeltanspruch, der im Beschäftigungsverbot vom sogenannten Wochengeld – ausgezahlt durch die Gesundheitskasse – abgelöst wird.

Das Beschäftigungsverbot beginnt im Regelfall acht Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet acht Wochen nach der Geburt. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten oder einem Kaiserschnitt verlängert sich die Schutzfrist auf mindestens zwölf Wochen nach der Geburt. Besteht eine gesundheitliche Gefährdung für Mutter oder Kind (Risikoschwangerschaft), kann diese Schutzfrist aufgrund ärztlicher Verordnung schon früher beginnen.

Das Wochengeld ist von der Arbeitnehmerin zu beantragen, für die Beantragung ist eine Arbeits- und Entgeltbestätigung notwendig, welche vom Arbeitgeber auszustellen ist. Die Höhe des Wochengelds bestimmt sich nach dem Nettoverdienst der letzten 13 Wochen vor der Schutzfrist, wobei Zuschläge zur Abgeltung der Sonderzahlungen hinzukommen.

Arbeitgeber sind über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin ehestmöglich zu informieren, spätestens jedoch 4 Wochen vor Antritt des Mutterschutzes, also vor Beginn der Schutzfrist. Der Arbeitgeber darf eine ärztliche Bescheinigung über die Schwangerschaft und den Zeitpunkt der Entbindung verlangen und hat weiters das Arbeitsinspektorat über die Schwangerschaft zu informieren. In der Praxis empfiehlt sich eine Mitteilung, sobald die Schwangerschaft bekannt ist, um den gesetzlichen Schutz voll in Anspruch nehmen zu können. Denn weiß der Arbeitgeber nichts über die Schwangerschaft, so ist er auch für etwaige körperliche Schäden, welche durch Arbeitstätigkeiten, die bei Kenntnis der Schwangerschaft verboten wären, nicht haftbar.

Der Arbeitgeber hat bei der Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern einerseits eine Gefahrenevaluierung durchzuführen und andererseits dafür Sorge zu tragen, dass Schwangere keine schweren körperlichen oder schädliche Arbeiten tätigen. Weiters besteht ein Verbot für Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie die Leistung von Überstunden.

Stillende Mütter haben weiters Anspruch auf bezahlte Stillpausen, welche nicht vor- oder nachgearbeitet oder auf sonstige Ruhepausen angerechnet werden dürfen.

👉 Elternkarenz: Dauer, Aufteilung und Nebenbeschäftigung

Möchte ein Elternteil unmittelbar im Anschluss an die Schutzfrist in Karenz gehen, müssen Beginn und Dauer innerhalb der Schutzfrist bekanntgegeben werden. Bei der Elternkarenz handelt es sich um eine unbezahlte Freistellung vom Arbeitsverhältnis, die der Betreuung des Kindes dient. Die Karenz kann erst nach Ende der Mutterschutzfrist beginnen, also frühestens nach Ablauf der acht bzw. zwölf Wochen nach der Geburt.

Nimmt nur ein Elternteil Karenz in Anspruch ist dies bis zum 22. Lebensmonat des Kindes möglich. Wird die Elternkarenz auf beide Elternteile aufgeteilt oder ist ein Elternteil alleinerziehend, besteht Anspruch auf Karenz bis zum zweiten Geburtstag des Kindes.

Die Elternteile können bis zu zweimal wechseln, wobei beim ersten Wechsel zwischen den Eltern eine einmonatige Überlappung zulässig ist.

Während der Karenz ist eine geringfügige Beschäftigung beim eigenen oder auch einem anderen Arbeitgeber innerhalb der Geringfügigkeitsgrenze zulässig. Darüber hinaus ist eine kurzfristige Beschäftigung von bis zu 13 Wochen pro Kalenderjahr möglich, dies jedoch nur mit Zustimmung des eigenen Arbeitgebers.

👉 Weitere Ansprüche

Unabhängig von der arbeitsrechtlichen Karenz kann Kinderbetreuungsgeld ab dem Tag der Geburt beantragt werden. Es gibt zwei Varianten:

1. Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld
2. Pauschales Kinderbetreuungsgeld-Konto

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld steht für bis zu 426 Tage zu, sofern beide Elternteile betreuen (andernfalls lediglich 365 Tage). Die Höhe bemisst sich nach dem letzten Nettoeinkommen, wovon 80% zustehen (gedeckt mit derzeit maximal € 80,12 täglich).

Demgegenüber hängt die Höhe des Kinderbetreuungsgelds bei Wahl des Pauschal-Systems von der beanspruchten Dauer ab. Diese ist wiederum davon abhängig, ob beide Elternteile betreuen (Inanspruchnahme zwischen 456 bis 1.063 Tagen möglich) oder lediglich ein Elternteil (365 bis 851 Tage). Die Auszahlung erfolgt durch die Gesundheitskasse, d.h. der Arbeitgeber leistet auch während der Karenzzeit kein Einkommen.

👉 Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Schwangerschaft und Karenz

Der Kündigungsschutz bei Schwangerschaft dient der Sicherstellung der Gleichbehandlung und dem Schutz (werdender) Eltern im Arbeitsverhältnis. Arbeitnehmerinnen dürfen während der Schwangerschaft nicht ohne gerichtliche Zustimmung gekündigt oder entlassen werden. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Monate nach der Entbindung. Sofern im direkten Anschluss an die Schutzfrist Karenz oder Elternteilzeit in Anspruch genommen wird, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach Beendigung der Karenz bzw. Elternteilzeit.

Während der Probezeit besteht hingegen kein besonderer Kündigungs- oder Entlassungsschutz. Dennoch ist zu beachten, dass die Auflösung in der Probezeit mitunter wegen Diskriminierung angefochten werden kann.

Auch ist eine – sachlich gerechtfertigte – Befristung des Arbeitsverhältnisses möglich.

Generell gilt: Gründe für die Befristung sollten in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden, ebenso sollten Auflösungen in der Probezeit durch eine sachlich gerechtfertigte Dokumentation gestützt werden, um spätere Diskriminierungsvorwürfe hintanzuhalten.

Fazit

Rechtliche Regelungen zu Mutterschutz, Elternkarenz uä bieten in Österreich einen umfassenden (arbeits-)rechtlichen Schutz für Eltern. Von klar geregelten Schutzfristen über finanzielle Absicherung bis hin zu einem strengen Kündigungs- und Entlassungsschutz wird sichergestellt, dass Schwangerschaft und Elternschaft nicht zu beruflichen Nachteilen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Rechtliche Fallstricke können sich dennoch hinsichtlich der Einhaltung von Fristen, Informationspflichten und möglichen Diskriminierungen ergeben, was eine umfassende rechtliche Beratung sowohl für (werdende) Eltern als auch Arbeitgeber notwendig macht.