



Aktuell

DAS
INFOSERVICE
DER AK

Nr 01/2016

§ RECHT

ÄNDERUNGEN FÜR (WERDENDE) MÜTTER UND VÄTER AB 1.1.2016

VOR KURZEM HAT SICH DIE REGIERUNG AUF EIN „VEREINBARKEITSPAKET“ GEEINIGT. FINDEN SIE HIER DIE WICHTIGSTEN ÄNDERUNGEN IM MUTTERSCHUTZGESETZ UND IM VÄTER-KARENZGESETZ, DIE MIT 2016 IN KRAFT GETRETEN SIND.



WIEN

GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

DIE WICHTIGSTEN NEUERUNGEN IM ÜBERBLICK

- Ein Rechtsanspruch auf Karenz und Elternteilzeit für Pflegeeltern (§ 15c Abs 1, 2 Z 1, Abs 3 MSchG und § 5 Abs 1, 2, 4 und 5 VKG) bei unentgeltlicher Pflege auch ohne Adoptionsabsicht;
- Die Einführung einer Arbeitszeitbandbreite bei der Elternteilzeit (§§ 15h Abs 1, 15i, 15j Abs 2, § 10 MSchG und §§ 8 Abs 1, 8a, 8b Abs 2, 10 VKG): Arbeitszeitreduktion um zumindest 20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit und Mindestarbeitszeit während der Elternteilzeit mit zwölf Stunden pro Woche;
- Die gesetzliche Verankerung eines sogenannten „Zweiten Meldezeitpunktes“ für die Elternkarenz (§15 Abs 3, § 15c Abs 2 Z 1 MSchG und § 2 Abs 5 VKG, § 5 Abs 2 VKG);
- Die Einbeziehung von arbeitnehmerähnlichen freien DN in das individuelle und absolute Beschäftigungsverbot (§ 1 Abs 5 MSchG) sowie die Verankerung eines Motivkündigungsschutzes (§ 10 Abs 8 MSchG);
- Ein Kündigungs- und Entlassungsschutz bis vier Wochen nach einer Fehlgeburt (§§ 10 Abs 1a, 12 Abs 1 MSchG);

Pflegeeltern haben einen Rechtsanspruch auf Karenz und Elternteilzeit

Bisher hatten Pflegeeltern nur dann einen Anspruch auf Karenz beziehungsweise Elternteilzeit, wenn sie ein Kind in Adoptionsabsicht in unentgeltliche Pflege nahmen.

Die Änderung: Es gibt nun einen Anspruch auf Karenz und Elternteilzeit für jene Pflegeeltern, die ein Kind in unentgeltliche Pflege übernehmen und nicht adoptieren wollen oder keine Chance auf eine Adoption haben, weil die leiblichen Eltern das Kind dazu nicht freigegeben haben.

Elternteilzeit: Einführung einer Bandbreite bei Arbeitszeit

ArbeitnehmerInnen haben derzeit nach der Geburt eines Kindes einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn...

- zum Zeitpunkt des Antritts in einem Betrieb mit mehr als 20 AN beschäftigt sind und
- ihr Arbeitsverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat.

Die Änderung: Nun wird eine Bandbreite bei der Arbeitszeitverkürzung als dritte Voraussetzung festgelegt. Demnach muss bei der Elternteilzeit die Arbeit um zumindest 20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert

werden. Außerdem gilt als Untergrenze eine Mindestarbeitszeit von mindestens zwölf Stunden pro Woche.

Bei einer 40-Stunden-Woche kann die Arbeitszeit in der Elternteilzeit also zwischen 12 und 32 Stunden pro Woche liegen. Der Anspruch auf Änderung der Lage der Arbeitszeit bleibt in seiner bisherigen Form erhalten.

Wichtig: ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn können auch Elternteilzeit außerhalb der Bandbreite vereinbaren. In diesem Fall gelten trotzdem die Bestimmungen über die Elternteilzeit, insbesondere der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz. Darauf besteht jedoch kein Rechtsanspruch.

Die Neuregelung der Elternteilzeit gilt für Mütter und Väter, deren Kinder ab 1.1.2016 geboren werden.

„Zweiter Meldezeitpunkt“ für Elternkarenz wird gesetzlich verankert

Nach derzeitiger Rechtslage kann eine Elternkarenz folgendermaßen angetreten werden:

- entweder im Anschluss an die Mutterschutzfrist oder
- im Anschluss an die Karenz des jeweils anderen unselbstständig erwerbstätigen Elternteils

Diese Rechtslage führte in der Praxis zu folgendem Problem: Betreute beispielsweise eine Mutter, die sich

in Ausbildung befindet und daher keinen Anspruch auf Karenz hat, ihr Kind im 1. Lebensjahr, dann konnte der unselbständige erwerbstätige Vater im 2. Lebensjahr des Kindes keine Karenz in Anspruch nehmen, weil es ohne Karenz der Mutter den entsprechenden Meldezeitpunkt nicht gibt.

Die Änderung: Mit der Neuregelung wird einem Elternteil die Inanspruchnahme der Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt ermöglicht, sofern der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat. Nach dem neuen Gesetz soll der Elternteil im zeitlichen Rahmen zwischen Ende des Mutterschutzes und dem vollendetem 2. Lebensjahr des Kindes das Recht haben, die Elternkarenz bekannt zu geben. Das muss jedoch spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt erfolgen. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt frühestens vier Monate vor Antritt der Karenz.

Freie Dienstnehmerinnen werden ins Mutterschutzgesetz einbezogen

Mehr Schutz konnte für freie Dienstnehmerinnen erreicht werden, die ein Kind erwarten. Bis dato waren sie nicht vom Mutterschutzgesetz erfasst.

Die Änderung: Freie Dienstnehmerinnen werden erstmals in den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes einbezogen. Das bedeutet, sie haben ein individuelles und absolutes Beschäftigungsverbot vor und nach der Entbindung. Zusätzlich wurde ein Motivkündigungsschutz für freie DN gesetzlich verankert: Freie Dienstnehmerinnen, die wegen ihrer Schwangerschaft oder

eines Beschäftigungsverbotes bis vier Monate nach der Geburt gekündigt werden, haben nun die Möglichkeit, die Kündigung innerhalb von zwei Wochen bei Gericht anzufechten.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bis 4 Wochen nach Fehlgeburt

In der Praxis kam es immer wieder vor, dass ArbeitgeberInnen nach einer Fehlgeburt das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin gelöst haben.

Die Änderung: Frauen, die eine Fehlgeburt haben, soll daher ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz von vier Wochen danach zukommen. Auf Verlangen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin muss die Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorlegen. Sollte die Arbeitnehmerin nach Ablauf der vier Wochen gekündigt werden, weil vermutet wird, dass sie bald wieder schwanger wird, kann die Kündigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz bei Gericht bekämpft werden, und zwar innerhalb von 14 Tagen ab Zugang der Kündigung.

Karenzanspruch für gleichgeschlechtliche Paare

Frauen, deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, haben künftig u.a. Anspruch auf Elternkarenz und die anderen in diesem Gesetz vorgesehenen Elternrechte.

P.b.b. AK Aktuell, Zulassungsnummer 02Z034663 M

Erscheinungsort Wien, Verlagspostamt 1040 Wien,

Herausgeber, Verleger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22,

Redaktion: Abteilung SI **Internet:** <http://wien.arbeiterkammer.at>

E-Mail: ak-aktuell@akwien.at **Verlags- und Herstellort:** Wien,

Grafik: Jakob Fielhauer **Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25:** siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Information für die Post: P.b.b.

02Z034663 M

Prinz Eugen Straße 20-22, 1040 Wien



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN