



MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT WIEN

Eltern werden

an der MedUni Wien

Allgemeine und rechtliche Informationen
rund um Schwangerschaft, Geburt und
Wiedereinstieg – für eine bessere Vereinbarkeit
von Beruf und Familie

www.meduniwien.ac.at/gender

Inhaltsverzeichnis

1	Schwangerschaft	6
1.1	Meldung der Schwangerschaft	6
1.2	Schutzbestimmungen am Arbeitsplatz	7
1.3	Entgeltfortzahlung	8
1.4	Mutterschutz	10
1.5	Vorzeitiger Mutterschutz	12
1.6	Erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz	14
1.7	Besonderer Schutz im befristeten Arbeitsverhältnis	15
1.8	Krankenstand	16
1.9	Wenn es anders kommt als geplant	17
1.10	Karenz- und Wiedereinstiegsplanung	18
1.11	Kindergärten der MedUni Wien	21
2	Nach der Geburt	22
2.1	Meldung der Geburt eines Kindes	22
2.2	Mutterschutz und Schutzbestimmungen für stillende Mütter	23
2.3	Frühkarenzurlaub für den Vater	24
2.4	Elternkarenz	26
2.5	Besonderheit bei Väterkarenz	32
2.6	Kinderbetreuungsgeld	32
2.7	Pflegefreistellung	39
2.8	Kinder mit Behinderung	41
2.9	Urlaub	45
3	Wiedereinstieg	46
3.1	Elternteilzeit	46
3.2	Telearbeit	50
3.3	Pensionssplitting	59
4	Auf einen Blick	51
4.1	Checkliste Schwangerschaft	52
4.2	Checkliste nach der Geburt	55
4.3	Zeitleiste	57
	Ansprechpartner:innen	58
	Auflistung der zitierten Gesetzestexte	58

Sehr geehrte Mitarbeiter:innen,

es ist mir persönlich ein Anliegen, zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie an unserer Universität beizutragen und eine Gleichstellung von Menschen mit und ohne Versorgungsaufgaben in allen Lebensbereichen zu unterstützen. Familie hat einen hohen Stellenwert, und Eltern sind heute besonders herausgefordert, in allen Lebensbereichen erfolgreich zu sein.

Die universitären Rahmenbedingungen für Mitarbeiter:innen und Studierende sollen kontinuierlich verbessert und der Zugang zu Beruf und Studium für all jene erleichtert werden, die soziale Verantwortung für andere übernehmen wie z.B. für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Dabei steht die Weiterentwicklung einer familienfreundlichen Führungskultur durch Beratung, Information über Kinderbetreuungslösungen, aktives Karenzmanagement, Flexibilisierung für Mitarbeiter:innen mit Betreuungspflichten, Schaffung konkreter Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige und Unterstützung von Dual-Career-Initiativen im Mittelpunkt. Ein Beitrag soll auch die vorliegende Broschüre sein, die werdende Eltern an der MedUni Wien informieren und beim Karenzmanagement, Wiedereinstieg ins Berufsleben und Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen soll.

Markus Müller

Rektor der Medizinischen Universität Wien

Herzlichen Glückwunsch – Sie erwarten ein Kind!

Eine Schwangerschaft oder die Vorbereitung auf ein Adoptiv- oder Pflegekind bedeutet neben Freude auch das Aufkommen von Fragen und zieht notwendige Planungen nach sich.

Diese Broschüre soll Ihnen dabei mit Informationen über Ihre Rechte und Pflichten als schwangere Arbeitnehmerin bzw. werdende Eltern ein hilfreicher Leitfaden sein, um zu wissen, was Sie wann und wie organisieren müssen. Im Folgenden werden die wichtigsten Informationen über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und organisatorischen Schritte an der MedUni Wien rund um Schwangerschaft, Geburt und die erste Zeit der Elternschaft dargestellt. Zur Beantwortung von Fragen zu Ihrem Arbeitsvertrag bzgl. der Karenzplanung wenden Sie sich bitte an die zuständigen Referent:innen in der Abteilung Personal und Personalentwicklung. Weitere Informationen und Beratung zu Schwangerschaft, Karenz und Wiedereinstieg erhalten Sie in der Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity.

Einleitung

Diese Broschüre umfasst die gesamte Zeit von der Meldung einer Schwangerschaft bis zum Wiedereinstieg und ist in drei Zeitabschnitte gegliedert, die sich in den Kapiteln wiederfinden und farblich markiert sind. Am Ende der Kapitel finden Sie auf einen Blick Check-Listen zu Schwangerschaft und Geburt, eine Timeline und die Ansprechpartner:innen.

Zeitabschnitt	Themen
Schwangerschaft	<ul style="list-style-type: none">• Meldung der Schwangerschaft• Schutzbestimmungen am Arbeitsplatz – tätigkeitsbezogene und zeitliche Beschäftigungsverbote und -beschränkungen• Mutterschutz – „absolutes“ Beschäftigungsverbot• Vorzeitiger Mutterschutz• Erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz• Besonderer Schutz im befristeten Arbeitsverhältnis• Krankenstand• Wenn es anders kommt als geplant• Karenz- und Wiedereinstiegsplanung• Kindergärten an der MedUni Wien
Nach der Geburt	<ul style="list-style-type: none">• Meldung der Geburt eines Kindes• Mutterschutz und Schutzbestimmungen für stillende Mütter• Frühkarenzurlaub für den Vater („Papa-Monat“, „Familienzeit“)• Elternkarenz (Adoptiv- und Pflegeeltern)• Besonderheit bei Väterkarenz• Kinderbetreuungsgeld• Pflegefreistellung• Kinder mit Behinderung• Urlaub
Wiedereinstieg	<ul style="list-style-type: none">• Elternteilzeit (Adoptiv- und Pflegeeltern)• Telearbeit• Pensionssplitting



Dargestellt werden in dieser Broschüre die arbeitsrechtlichen Vorschriften für Angestellte, auf die das Angestelltengesetz bzw. der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer:innen der Universitäten zur Anwendung kommt. Für Beamt:innen und Angestellte, auf deren Arbeitsverhältnis das Vertragsbediensteten-Recht Anwendung findet, gelten zum Teil abweichende Regelungen.

Wenn Sie dazu Fragen haben bzw. zur Beantwortung allfälliger Fragen im Einzelfall wenden Sie sich bitte an die zuständigen Referent:innen in der Abteilung Personal und Personalentwicklung.

Die gesetzlichen Vorgaben bzw. Bedingungen für die Inanspruchnahme der besonderen Schutzrechte von Müttern und Vätern (d.h. leibliche Eltern, Wahl- oder Adoptiveltern), die in dieser Broschüre dargestellt sind gelten unabhängig von der sexuellen Orientierung der Arbeitnehmer:innen. Die Regelungen gelten entsprechend für gleichgeschlechtliche Paare.

1 Schwangerschaft

1.1 Meldung der Schwangerschaft

- **Was Sie brauchen:** ärztliche Bestätigung über die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin
- **An wen Sie sich wenden:** direkte:n Vorgesetzte:n

Rechtlicher Hintergrund

Sobald Sie wissen, dass Sie schwanger sind, sind Sie verpflichtet, die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin Ihrer Arbeitgeberin zu melden. Erst nach erfolgter Schwangerschaftsmeldung sind die Regelungen über den erweiterten Kündigungs- und Entlassungsschutz und die sonstigen Schutzbestimmungen anwendbar, die das Mutterschutzgesetz für werdende Mütter am Arbeitsplatz vorsieht.

Um die Schwangerschaft zu melden, benötigen Sie eine ärztliche Bestätigung über die Feststellung der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin, die Sie der Arbeitgeberin vorlegen. Ihre Arbeitgeberin ist verpflichtet, die Schwangerschaft dem Arbeitsinspektorat und der Leitung des arbeitsmedizinischen Dienstes zu melden.

Organisatorische Regelungen

Über den Eintritt der Schwangerschaft setzen Sie bitte Ihre unmittelbaren Vorgesetzten in Kenntnis. Die Meldung der Schwangerschaft übermitteln die Vorgesetzten den zuständigen Referent:innen in der Abteilung Personal und Personalentwicklung.



1.2 Schutzbestimmungen am Arbeitsplatz – tätigkeitsbezogene und zeitliche Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

Tätigkeitsbezogene und zeitliche Beschäftigungsverbote und -beschränkungen:

- keine schweren körperlichen Arbeiten
- keine gesundheitsgefährdenden Stoffe oder Strahlen
- keine Arbeit zwischen 20 und 6 Uhr (Ausnahme Spital: 22–6 Uhr)
- nicht mehr als 40 Stunden/Woche
- nicht mehr als 9 Stunden/Tag
- ab der 21. SSW – nicht mehr als 4 Stunden Arbeit im Stehen

Rechtlicher Hintergrund

Als werdende aber auch als stillende Mutter darf Ihnen die Arbeitgeberin keine schweren körperlichen Arbeiten oder sonstige Arbeiten zuweisen, die für Sie eine Gefährdung Ihrer Sicherheit und Gesundheit darstellen bzw. sich schädlich auf

Ihre Schwangerschaft oder auf das Stillen Ihres Kindes auswirken können (tätigkeitsbezogene Beschäftigungsverbote).

Das betrifft beispielsweise Arbeiten, bei denen Sie gesundheitsgefährdenden Stoffen oder gesundheitsgefährdenden Strahlen ausgesetzt sind. Die Arbeit an Arbeitsplätzen, an denen eine Gefährdung durch solche Stoffe oder durch Strahlung gegeben ist, ist daher ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der Schwangerschaft an die Arbeitgeberin verboten.

Der Schutz werdender Mütter vor Tabakrauch am Arbeitsplatz ist an der MedUni Wien durch das generelle Rauchverbot gewährleistet.

Als schwangere Arbeitnehmerin und als stillende Mutter darf Sie Ihre Arbeitgeberin zwischen 20 Uhr abends und 6 Uhr morgens nicht beschäftigen (Sonderregelungen für bestimmte Berufsgruppen, z.B. für Pflegepersonal im Spital: keine Beschäftigung zwischen 22 und 6 Uhr). Das bedeutet, dass keinerlei dienstliche Tätigkeiten während dieses Zeitraums erbracht werden dürfen. Dies betrifft sowohl Fälle, in denen ein Dienst erst später beginnen und in der Folge dann länger als bis 20 Uhr dauern würde, und Fälle, in denen ein Dienst vor 6 Uhr morgens beginnen würde, also auch Nachtdienste.

Auch die Beschäftigung werdender oder stillender Mütter über die gesetzliche bzw. über die, laut Kollektivvertrag festgesetzte, regelmäßige Arbeitszeit (an der Medizinischen Universität Wien: 40 Stunden) hinaus, ist nicht zulässig. Es ist somit auch die Leistung von Überstunden nicht mehr erlaubt, sobald Sie Ihre Arbeitgeberin über Ihre Schwangerschaft informiert haben. Ihre Arbeitszeit darf an den einzelnen Arbeitstagen jedenfalls nicht mehr als 9 Stunden betragen. Ab der 21. Schwangerschaftswoche darf Ihnen schließlich auch nicht mehr zugemutet werden, länger als 4 Stunden im Stehen zu arbeiten.

Bei diesen Grenzen und Vorgaben handelt es sich um verbindliche Beschränkungen. Ihre Arbeitgeberin ist verpflichtet, darauf zu achten, dass diese Grenzen und Vorgaben eingehalten werden. Dies gilt selbst dann, wenn Sie trotz Schwangerschaft weiterhin z.B. Überstunden bzw. Nachtdienste, etc. leisten möchten.

Am Arbeitsplatz ist die Arbeitgeberin des weiteren verpflichtet, es Ihnen zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen. Diese Ruhephasen gelten als Arbeitszeit.

Organisatorische Regelungen

Die Überprüfung, ob Sie an jenem Arbeitsplatz, an dem Sie als schwangere Mitarbeiterin beschäftigt werden, gesundheitsgefährdenden Stoffen oder gesundheitsgefährdenden Strahlen ausgesetzt sind bzw. solche schweren körperlichen Arbeiten oder sonstige Arbeiten zu verrichten haben, die eine Gefährdung Ihrer Sicherheit und Gesundheit darstellen bzw. sich schädlich auf Ihre Schwangerschaft bzw. schädlich auf das Stillen Ihres Kindes auswirken können, erfolgt durch Arbeitsmediziner:innen. Stellt der:die Arbeitsmediziner:in fest, dass die Tätigkeiten, die Sie an Ihrem Arbeitsplatz zu verrichten haben, eine Gefährdung Ihrer Sicherheit und Gesundheit darstellen bzw. sich schädlich auf Ihre Schwangerschaft auswirken können, ist die Arbeitgeberin verpflichtet, die Arbeitsbedingungen an Ihrem Arbeitsplatz entsprechend zu verändern (dabei könnten z.B. anstelle von bisherigen Labortätigkeiten administrative Tätigkeiten oder vermehrt Aufgaben im Bereich der Lehre zugewiesen werden, soweit diese keine der obengenannten Tätigkeiten erfordern). Ist eine ausreichende Änderung der Arbeitsbedingungen aber gar nicht möglich, oder kann Ihnen eine solche Änderung nicht zugemutet werden, so hat die Arbeitgeberin Sie an einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Steht ein anderer Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, so sind Sie von der Arbeit freizustellen.

1.3 Entgeltfortzahlung während tätigkeitsbezogener und zeitlicher Beschäftigungsverbote und –beschränkungen

Organisatorische Regelungen

Sollte es aufgrund eines tätigkeitsbezogenen Beschäftigungsverbot es notwendig sein, Ihre Beschäftigung im Betrieb zu verändern (z. B. da Sie bestimmte Arbeiten nicht mehr durchführen dürfen), und erhalten Sie anstelle dessen vermehrt Verwaltungstätigkeiten zugewiesen oder werden überhaupt von der Arbeitsleistung freigestellt, so haben Sie gegenüber Ihrer Arbeitgeberin dennoch Anspruch auf jenes Entgelt, das Ihrem Durchschnittsverdienst während der letzten 13 Wochen entspricht (wobei in den letzten 13 Wochen aufgetretene Entgeltverringerungen durch Krankheit oder Kurzarbeit grundsätzlich außer Betracht bleiben und zu einer Verlängerung der 13-Wochenfrist führen).

Damit Ihnen aufgrund der oben ausgeführten Beschränkungen kein finanzieller Nachteil entsteht, sind in den „Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen“ grundsätzlich auch die in den letzten 13 Wochen bezogenen Zulagen und Zuschläge (wie etwa eine Strahlen- und Infektionsgefährdungszulage, eine Zulage für die Verwendung im Klinischen Bereich, etc.) einzubeziehen. Nicht berücksichtigt

wird allerdings Entgelt, das ausschließlich für die Leistung von Überstunden geleistet wurde (wie etwa Überstundenpauschalen oder auch die Journaldienstzulage, sowie bloße Aufwandsentschädigungen).

Eine Sonderregelung besteht bei All-in-Vereinbarungen. Für konkrete Anfragen betreffend die Höhe Ihres Entgeltfortzahlungsanspruchs und dessen Bestandteile im Einzelfall wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständigen Referent:innen in der Abteilung Personal und Personalentwicklung.

1.4 Mutterschutz – „absolutes“ Beschäftigungsverbot

Mutterschutz

8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin

8 Wochen nach der Geburt

bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnittentbindungen 12 Wochen nach der Geburt

Wochengeld

wird aus dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten 3 vollen Kalendermonate vor Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft (idR 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung) berechnet und wird im Nachhinein ausbezahlt d.h. 4 Wochen nach Beginn des Mutterschutzes

Zeiten des Beschäftigungsverbotes gelten für arbeitsrechtliche Ansprüche in der Regel als Ersatz für erbrachte Dienstzeiten

Rechtlicher Hintergrund

Unter Schutzfrist bzw. Mutterschutz bzw. „absolutes“ Beschäftigungsverbot versteht man die Zeit der letzten 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin (lt. fachärztlicher Bestätigung) und die ersten 8 Wochen nach der Entbindung. In dieser Zeit gilt ein absolutes Beschäftigungsverbot, das heißt jede Beschäftigung ist ausgeschlossen. Bei Mehrlingsgeburten, ärztlich bestätigten Frühgeburten bzw. Kaiserschnittentbindungen verlängert sich die Dauer des Mutterschutzes nach der Geburt von 8 auf 12 Wochen.

Wird Ihr Baby erst nach dem voraussichtlichen Geburtstermin geboren, so verlängert sich die Dauer Ihres Mutterschutzes vor der Geburt um diesen Zeitraum. Wird Ihr Baby aber vor dem errechneten Geburtstermin geboren, so verkürzt sich dadurch die 8-wöchige Schutzfrist vor der Geburt. Die Schutzfrist nach der Geburt wird in diesem Fall jedoch um die Dauer, um die sich die 8-wöchige Schutzfrist vor der Geburt verkürzt hat, verlängert, maximal aber auf 16 Wochen.

Wenn Ihr Kind vor dem errechneten Geburtstermin geboren wurde und aufgrund eines vorzeitigen Beschäftigungsverbots dennoch vor der Entbindung eine zumindest achtwöchige Schutzfrist eingehalten wurde, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt nicht um die Zeit, die das Kind vor dem errechneten Geburtstermin zur Welt kam.

Während der Mutterschutzfrist erhalten Sie Wochengeld. Die Höhe des Wochengeldes wird aus Ihrem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten vollen drei Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist errechnet. Sonderzahlungen werden mit einem bestimmten Prozentsatz berücksichtigt. Die Höhe dieses Prozentsatzes wird durch die zuständige Krankenversicherung festgelegt. Ein Anspruch auf Wochengeld besteht unabhängig davon, ob Sie in einem befristeten oder in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen und unter bestimmten Voraussetzungen auch, wenn Ihr Arbeitsverhältnis bereits vor Beginn der Schutzfrist endet, davor jedoch mindestens drei Monate bestanden hat. Achtung: Wenn Sie die letzten 3 Monate vor dem Mutterschutz weder ein Einkommen haben noch Kinderbetreuungsgeld beziehen, bekommen Sie kein Wochengeld.

Bezieherinnen von Kinderbetreuungsgeld haben nur dann Anspruch auf Wochengeld für ein weiteres Kind, wenn sie schon anlässlich der vorherigen Geburt (also für jenes 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.

Kein Anspruch auf Wochengeld besteht somit, wenn die Schutzfrist nach dem Ende des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes beginnt und die Erwerbstätigkeit noch nicht wiederaufgenommen wurde. Das gilt auch dann, wenn die arbeitsrechtliche Karenzdauer noch aufrecht ist.

Zeiten des Beschäftigungsverbot es gelten für arbeitsrechtliche Ansprüche in der Regel als „Ersatz“ für erbrachte Dienstzeiten (dies gilt im Falle der MedUni Wien etwa in Hinblick auf eine allfällige Qualifizierungsvereinbarung bzw. interne Karrierevereinbarung im Bereich des wissenschaftlichen Personals, Abfertigungsansprüche und sonstige Ansprüche, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen).

Organisatorische Regelungen

Dem zuständigen Krankenversicherungsträger sind für den Bezug von Wochengeld eine ärztliche Bestätigung über Ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Geburtstermin sowie die von der Arbeitgeberin ausgestellte Arbeits- und Entgeltbestätigung für das Wochengeld vorzulegen. Die Übermittlung dieser Unterlagen gilt bereits als Antrag auf Wochengeld.

Ausbezahlt wird das Wochengeld dann monatlich im Nachhinein, d.h. Sie bekommen Ihr erstes Wochengeld grundsätzlich vier Wochen nach Beginn der Schutzfrist bzw. nach Beginn des vorgezogenen Mutterschutzes. Der Anspruch auf Wochengeld ergibt sich aus dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) bzw. dem Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG) und wird inhaltlich (Beginn, Dauer, Höhe, etc.) generell im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) geregelt.

1.5 Vorzeitiger Mutterschutz

Freistellung bzw. vorzeitiger Mutterschutz: wenn Ihre oder die Gesundheit Ihres Kindes gefährdet ist. Sie erhalten Wochengeld.

Besteht unabhängig von der Art Ihrer Tätigkeit und unabhängig von Ihrem konkreten Arbeitsplatz aufgrund Ihres persönlichen Gesundheitszustandes eine Gefahr für Ihr Leben oder Ihre Gesundheit bzw. eine Gefahr für das Leben oder die Gesundheit Ihres Kindes (Risikoschwangerschaft), so darf Sie Ihre Arbeitgeberin bereits vor Beginn der „regulären“ Schutzfrist (also früher als 8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin) nicht mehr zur Arbeitsleistung heranziehen.

In diesem Fall wird der Beginn der Schutzfrist also vorgezogen und die Zeit des Mutterschutzes wird dementsprechend verlängert.

Bei Vorliegen bestimmter Indikationen (z.B. drohende Fehl- oder Frühgeburt, schwere interne oder orthopädische Erkrankungen, etc.) wird Ihr:e Fachärzt:in für Frauenheilkunde bzw. für Innere Medizin nach persönlicher Untersuchung ein

sogenanntes „Freistellungszeugnis“ für eine derartige Freistellung zur Vorlage bei der Arbeitgeberin und beim Sozialversicherungsträger ausstellen. Darüber hinaus ist eine Ausstellung eines ärztlichen Zeugnisses über eine Gefährdung für das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind durch Amtsärzt:innen oder Arbeitsinspektionsärzt:innen möglich.



[www.arbeitsinspektion.gv.at/Personengruppen/
Werdende_und_stillende_Muetter](http://www.arbeitsinspektion.gv.at/Personengruppen/Werdende_und_stillende_Muetter)

Das (amts)ärztliche „Freistellungszeugnis“ ist an die Abteilung Personal und Personalentwicklung zu übermitteln. Das vorzeitige Beschäftigungsverbot beginnt erst ab dem Datum des Einlangens des Freistellungszeugnisses in der Abteilung Personal und Personalentwicklung.

Da es sich um Zeiten des Mutterschutzes handelt, erhalten Sie anstelle einer Fortzahlung Ihres regelmäßigen Entgelts (vorgezogenes) Wochengeld vom zuständigen Krankenversicherungsträger (für Arbeitnehmerinnen der Medizinischen Universität Wien ist in der Regel die BVAEB zuständig). Um vorgezogenes Wochengeld zu beantragen, ist dem zuständigen Krankenversicherungsträger das Freistellungszeugnis, ein Nachweis über Ihren aktuellen Entgeltanspruch sowie eine ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin vorzulegen. Bitte kontaktieren Sie hier im Vorfeld Ihren zuständigen Krankenversicherungsträger, um sicherzustellen, dass nicht noch allfällige weitere Unterlagen erforderlich sind.

1.6 Erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz

Erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz:

- bis 4 Monate nach der Entbindung
- bis 4 Wochen nach einer Fehlgeburt
- während Karenz bzw. Elternteilzeit

Während der Schwangerschaft und bis 4 Monate nach der Entbindung ist die Arbeitgeberin grundsätzlich nur bei Vorliegen besonders schwerwiegender Gründe dazu berechtigt, das Arbeitsverhältnis durch Kündigung aufzulösen oder Sie zu entlassen. Ein solcher Grund könnte etwa grobe Pflichtverletzung sein. Jedenfalls bedarf eine Kündigung bzw. Entlassung in dieser Zeit der Zustimmung durch das zuständige Arbeits- und Sozialgericht. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wird.

Spricht die Arbeitgeberin die Kündigung aus, ohne über eine bestehende Schwangerschaft informiert zu sein, ist diese Kündigung mitunter ebenfalls rechtsunwirksam, vorausgesetzt, die Schwangerschaft wird spätestens innerhalb von fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung nachträglich noch bekannt gegeben. Später kann die Meldung nur dann nachgeholt werden, wenn Sie nachweisen, dass Sie an der rechtzeitigen Meldung unverschuldet gehindert waren (z.B. bei eigener Unkenntnis der Schwangerschaft) und Sie die Meldung unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung jedenfalls unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachholen.

Dieser erweiterte Kündigungsschutz gilt auch bei Inanspruchnahme von Karenz (bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes möglich; siehe Abschnitt 2.4. Elternkarenz) sowie bei Inanspruchnahme von Elternteilzeit (siehe Abschnitt 3.1 Elternteilzeit). Auch bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Löst die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis noch während der Probezeit auf (also im ersten Monat des Arbeitsverhältnisses, innerhalb dessen eine Auflösung grundsätzlich jederzeit und ohne Angabe von Gründen erfolgen kann), so ist diese Auflösung, sofern sie aufgrund Ihrer Schwangerschaft (und nicht aus anderen Gründen) erfolgt, unzulässig und kann binnen 14 Tagen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht wegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und wegen Verstoß gegen das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz angefochten werden.

1.7 Besonderer Schutz im befristeten Arbeitsverhältnis

- Ablaufhemmung des befristeten Arbeitsvertrages bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes
- Wenn das Beschäftigungsverbot während ursprünglicher Befristung beginnt: Verlängerung um Zeiten des Beschäftigungsverbotes und einer Elternkarenz, insgesamt um max. 3 Jahre
- keine Verlängerung bei Ersatzkräften, Projektmitarbeiterinnen und Lektorinnen sowie bei Befristungen kürzer als 12 Monate.

Achtung: für den Bezug des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes (KBG) ist eine Anstellung bis zum Tag der Entbindung notwendig!

Sollten Sie in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen, so sieht der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer:innen der Universitäten eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses um die Zeiten eines Beschäftigungsverbotes (zum Beschäftigungsverbot siehe Abschnitte 1.3 und 1.4) sowie um die Zeiten einer Elternkarenz (zur Elternkarenz siehe Abschnitt 2.4) vor, wenn das Beschäftigungsverbot während ursprünglicher Befristung beginnt. Insgesamt darf diese Verlängerung jedoch maximal 3 Jahre betragen.

Diese Verlängerung ist allerdings nicht anwendbar bei Ersatzkräften, Projektmitarbeiterinnen und Lektorinnen sowie bei Befristungen, die eine Gesamtdauer von 12 Monaten nicht überschreiten. In diesen Fällen bzw. wenn die Befristung des Arbeitsverhältnisses vor Beginn des Beschäftigungsverbotes auslaufen würde, wird das Auslaufen des Arbeitsvertrages von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn der Schutzfrist gehemmt. Mit Beginn der Schutzfrist ist das Arbeitsverhältnis dann jedoch beendet.

Die gesetzliche Krankenversicherung gewährt in der Regel auch nach Beendigung der Erwerbstätigkeit für 6 Wochen Sachleistungen (z.B. ärztliche Behandlungen). Kümmern Sie sich gegebenenfalls rechtzeitig um Ihre weitere Krankenversicherung! Wochengeld bekommen Sie auch dann, wenn die Pflichtversicherung in der Krankenversicherung vor Beginn der Schutzfrist endet, Sie aber während eines Arbeitsverhältnisses (oder während eines Leistungsbezuges aus der Arbeitslosenversicherung) schwanger geworden sind und die Pflichtversicherung mindestens drei volle Kalendermonate ununterbrochen gedauert hat. Das Arbeitsverhältnis darf allerdings nicht von der Arbeitnehmerin selbst gekündigt worden sein oder

durch unberechtigten vorzeitigen Austritt, verschuldete Entlassung oder einvernehmliche Lösung geendet haben. Die Voraussetzung der Mindestdauer von drei Kalendermonaten entfällt, wenn Sie in den letzten drei Jahren vor Ende des Arbeitsverhältnisses bzw. des Leistungsbezuges zwölf Monate Pflichtversicherung aufweisen können.

Für konkrete Fragen zu Ihrem Anspruch auf Versicherungsleistungen kontaktieren Sie bitte direkt den zuständigen Krankenversicherungsträger.

1.8 Krankenstand

Entgeltfortzahlung im Krankenstand je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses 6 bis 12 Wochen in voller und 4 weitere Wochen in halber Höhe

Sollten Sie im Anschluss an den Ablauf der Schutzfrist, also nach Ablauf Ihres Anspruchs auf Ausbezahlung von Wochengeld, aufgrund einer Erkrankung nicht arbeitsfähig sein, so handelt es sich dabei grundsätzlich um einen Krankenstand im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses. Soweit Sie für diesen Zeitraum also auch keine Elternkarenz in Anspruch genommen haben, erhalten Sie eine Fortzahlung Ihres Entgelts, soweit noch ein Anspruch auf bezahlten Krankenstand besteht. Dies gilt auch im Falle einer Fehlgeburt. Sollte eine Fehlgeburt eintreten, sind die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes – bis auf einen vierwöchigen Kündigungs- und Entlassungsschutz – nicht mehr länger anwendbar. Zeiten der Arbeitsunfähigkeit gelten ab dem Zeitpunkt der Fehlgeburt als Krankenstand. Aus diesem Grund sind Sie verpflichtet, Ihre Arbeitgeberin darüber ehestmöglich in Kenntnis zu setzen.

1.9 Wenn es anders kommt als geplant

Manchmal kommt es leider auch anders als erwartet und gewünscht. Ein Kind zu verlieren, will niemand erleben. Information und Begleitung können hier hilfreich sein. Bei einer Fehlgeburt endet der Schutz durch das Mutterschutzgesetz nach 4 Wochen. Die sich aus der Fehlgeburt ergebende Dienstverhinderung gilt als Krankheit.

Wird ein Kind mit einem Geburtsgewicht von mindestens 500 Gramm tot geboren, liegt eine Totgeburt vor. Da eine Entbindung erfolgt ist, bestehen die nach der Entbindung ableitbaren Rechte aus dem MSchG. Die Schutzfrist ist genauso lange wie bei einer Lebendgeburt.

Beratung und Begleitung

Mitarbeiter:innen der MedUni Wien, die ein Kind verloren haben und psychologische Unterstützung haben möchten, können sich gern an die Klinische Psychologin der Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity wenden:

per E-Mail: **angelika.hoffer-pober@meduniwien.ac.at**

oder telefonisch: **+43 (0) 1 40160 -11404**

Patientinnen der Universitätsklinik für Frauenheilkunde können von den Klinischen Psycholog:innen der Klinik Begleitung und Unterstützung in Anspruch nehmen.



Unterstützung, Informationen und
Selbsthilfetreffen finden Sie z.B. unter:
www.shg-regenbogen.at



1.10 Karenz- und Wiedereinstiegsplanung

Idealerweise planen und organisieren Sie bereits während der Schwangerschaft eventuelle Karenzzeiten und Ihren Wiedereinstieg und besprechen dies mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten. Gute und frühzeitige Planung trägt wesentlich dazu bei, Ihren Wiedereinstieg für Sie und alle Beteiligten so reibungslos wie möglich zu gestalten.

Für Karenz- und Karrieremanagement ist eine gute Gesprächsbasis mit dem:der Vorgesetzten sehr hilfreich. Auf jeden Fall kann eine gute Gesprächsvorbereitung die Vermittlung Ihrer Interessen und Vorstellungen erleichtern. Je klarer Ihre Vorstellungen sind und je konkreter Sie diese vermitteln können, desto aussichtsreicher ist es, gemeinsam mit Ihrem/Ihrer Vorgesetzten eine gute Lösung für den Wiedereinstieg zu finden.

Nach Ende von Mutterschutz, Karenz oder Elternteilzeit steht Ihnen auf jeden Fall ein gleichwertiger Arbeitsplatz wie vorher zu. Qualität der Arbeit, Dienstort und Einstufung müssen grundsätzlich erhalten bleiben.

Career & Care – Beratungsangebot

Zur individuellen Planung Ihrer Karenz, Ihres Wiedereinstiegs und zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht Ihnen das Beratungsangebot der Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity zur Verfügung.

Im Rahmen des Familienservices steht Mitarbeiter:innen und Studierenden der MedUni Wien ein Informations- und Beratungsangebot offen, um ihren Werdegang rund um das Thema Betreuungsaufgaben gegenüber Kindern oder zu pflegenden Angehörigen und Karriere mit professioneller Unterstützung zu besprechen und zu planen.

Das Beratungsangebot ist kostenlos, anonym und streng vertraulich. Beratungsgespräche erfolgen nach vorhergehender Terminvereinbarung per E-Mail: **gender-diversity@meduniwien.ac.at** oder telefonisch: **40160-11404**



[intranet.meduniwien.ac.at/allgemeines/
unternehmenskultur/beratungsservice/
career-care/](https://intranet.meduniwien.ac.at/allgemeines/unternehmenskultur/beratungsservice/career-care/)



1.11 Kindergärten der MedUni Wien

Mitarbeiter:innen der Medizinischen Universität Wien haben verschiedene Möglichkeiten zur Kinderbetreuung in der Nähe ihres Arbeitsplatzes:

- **Martha-Wolf-Kindergarten**

Betriebskindergarten der MedUni Wien und der Universitätszahnklinik Ges.m.b.H für Mitarbeiter:innen mit aufrechtem Dienstverhältnis an der MedUni Wien und der Universitätszahnklinik und Studierende der Humanmedizin und Zahnmedizin.
Van-Swieten-Gasse 1A, 1090 Wien
Tel.: +43 (0) 1 40 20 588

- **Kindergarten der Gemeinde Wien**

bevorzugt für Kinder von Mitarbeiter:innen der MedUni Wien, der Gemeinde Wien und KMB mit Dienstort AKH.
Währinger Gürtel 16, 1090 Wien
Tel.: +43 (0) 1 404 00 -148

- **AKH-Betriebskindergarten der Kinderfreunde Wien**

für Kinder von Mitarbeiter:innen der MedUni Wien, der Gemeinde Wien und KMB mit Dienstort AKH.
Spitalgasse 23, 1090 Wien
Tel.: +43 (0) 1 40 400 14830



[intranet.meduniwien.ac.at/allgemeines/
unternehmenskultur/familienervice/
kinderbetreuung/kindergaerten/](https://intranet.meduniwien.ac.at/allgemeines/unternehmenskultur/familienervice/kinderbetreuung/kindergaerten/)

2 Nach der Geburt



2.1 Meldung der Geburt eines Kindes

Nach der Geburt des Kindes müssen Sie Ihre Arbeitgeberin über den Geburtstermin und die Art der Geburt (Frühgeburt, Kaiserschnittentbindung) verständigen – siehe dazu Punkt 1.4 „Mutterschutz – absolutes Beschäftigungsverbot“. Die Übermittlung der Unterlagen kann formlos erfolgen.

Dokumente bis spätestens 1 Monat nach der Entbindung zu schicken:

- Geburtsurkunde
- Meldezettel
- Geburtsbericht (nur für Mütter relevant, wg. Art der Geburt)

2.2 Mutterschutz und Schutzbestimmungen für stillende Mütter

Wie in den vorgehenden Abschnitten bereits ausgeführt, dürfen Sie mindestens 8 Wochen und maximal 16 Wochen nach der Entbindung keinesfalls beschäftigt werden.

Treten Sie den Dienst nach dem Mutterschutz wieder an und stillen Sie Ihr Kind, so sind Sie verpflichtet, die Universität darüber zu informieren, denn nur in diesem Fall haben Sie Anspruch auf Stillzeiten und Ruhemöglichkeiten während der Arbeitszeit. Solange Sie Ihr Kind stillen, bleiben die tätigkeitsbezogenen und zeitlichen Beschäftigungsverbote und –beschränkungen wie für Schwangere (siehe Punkt 2.2) weiterhin bestehen, etwa die Verbote zur Verrichtung bestimmter Tätigkeiten wie insbesondere das Heben und Tragen schwerer Lasten, Arbeit mit gesundheitsgefährdenden Stoffen und Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist (z.B. Hauterkrankungen, Atemwegserkrankungen, etc.). Je nach Arbeitsstundenausmaß ist Ihnen ab einer täglichen Arbeitszeit von mehr als viereinhalb Stunden während der Arbeitszeit Zeit zum Stillen zur Verfügung zu stellen. Bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 und bis zu 8 Stunden beträgt diese Zeit insgesamt 45 Minuten. Bei einer Arbeitszeit von 8 oder mehr Stunden ist Ihnen auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je 45 Minuten oder – falls nahe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit gegeben ist, einmal eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren. Zusätzlich zu den Stillzeiten haben Sie Anspruch auf notwendige Ruhezeiten, die ebenfalls als Arbeitszeit gelten. Ein konkretes Mindestausmaß für solche Ruhezeiten sieht das Gesetz hier nicht vor. Wie oft und wie lange Sie als schwangere oder stillende Arbeitnehmerin während der Arbeitszeit Zeit zum Ausruhen benötigen, liegt demnach in Ihrem eigenen Ermessen.

2.3 Frühkarenzurlaub für den Vater „Papa-Monat“, „Familienzeit“

Der Familienzeitbonus und der Papamonat sind unterschiedliche Ansprüche. Wenn Sie den Papamonat in Anspruch nehmen (Arbeitgeberin) können Sie den Familienzeitbonus beantragen (Krankenversicherung z.B BVAEB)

Papamonat/

Frühkarenzurlaub

(Freistellung von der Arbeitgeberin)

- Freistellung im Ausmaß bis zu 4 Wochen im Zeitraum von der Geburt bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt.
- Kündigungs- und Entlassungsschutz während des Papamonats.
- kein Anspruch auf Entgelt während des Papamonats

Familienzeitbonus

(Finanzielle Leistung für die Zeit der Freistellung)

- Finanzielle Leistung während der unentgeltlichen Freistellung (Papamonat)
- Der Familienzeitbonus wird bei Geburten ab 1.1.2023 bei einem späteren Bezug vom Kinderbetreuungsgeld des Vaters nicht mehr abgezogen.
- Antragstellung beim Krankenversicherungsträger ab dem Tag der Geburt

Bei der Planung des Papamonats und der Festlegung der Bezugstage des Familienzeitbonus (28, 29, 30 oder 31 Tage) müssen beide Ansprüche exakt aufeinander abgestimmt werden. Die gewählte Bezugsdauer des Familienzeitbonus muss daher mit der in Anspruch genommenen Dienstfreistellung für einen Papamonat exakt übereinstimmen!

Das Angestelltengesetz sieht generell einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus wichtigen, persönlichen Gründen für eine kurze Zeit vor. Entsprechend dem Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer:innen der Universitäten besteht anlässlich der Geburt eigener Kinder ein Freistellungsanspruch von 3 Tagen.

Das Väter-Karenz-Gesetz sieht für Väter einen Anspruch auf eine Freistellung im Ausmaß von einem Monat im Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt des Kindes vor, wenn ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind besteht.

Während des „Papamonats“ haben Väter einen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Entsprechend dem Kollektivvertrag haben Väter, die mit ihrem Kind und der Mutter des Kindes in einem gemeinsamen Haushalt leben, das Recht, nach der Geburt des Kindes bis zu 4 Wochen so genannten „Frühkarenzurlaub“ in Anspruch zu nehmen, sofern einer Freistellung keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Während des Frühkarenzurlaubes besteht kein Anspruch auf Entgelt, für dienstzeitabhängige Ansprüche (z.B. Gehaltsvorrückung oder Abfertigung) wird die Frühkarenz ebenso behandelt wie eine Väterkarenz.

Versicherungsschutz durch die gesetzliche Krankenversicherung ist ebenfalls gegeben. Entsprechend dem Familienzeitbonusgesetz kann ein Anspruch auf Familienzeitbonus bestehen. Die Antragstellung hat bei dem Krankenversicherungsträger zu erfolgen, bei dem der Vater am letzten Tag vor Antritt der Familienzeit als Erwerbstätiger versichert war. Bei diesem Krankenversicherungsträger erhalten Sie nähere Informationen zum Familienzeitbonus. Bei Geburten ab 1.1.2023 erfolgt kein Abzug mehr von einem etwaigen späteren Kinderbetreuungsgeldbezug.



Familienzeitbonus

www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt/3/2/Seite.080623.html

Ein Vater, der von der Möglichkeit des Frühkarenzurlaubes gemäß Kollektivvertrag Gebrauch machen will, muss dies der Arbeitgeberin spätestens einen Monat vor dem voraussichtlichen Geburtstermin mitteilen und in der Folge die anspruchsbegründenden und anspruchsbefreienden Umstände darlegen. Anzugeben sind der Beginn und die gewünschte Dauer der Freistellung.

Der Frühkarenzurlaub muss innerhalb des Zeitraums zwischen der Geburt und dem Ende der Schutzfrist der Mutter in Anspruch genommen werden. Innerhalb dieses Zeitraums können Beginn und Dauer des Frühkarenzurlaubes frei gewählt werden. Beispielsweise ist es möglich, die Freistellung „direkt ab der Geburt“ zu konsumieren.

2.4 Elternkarenz

Antrag Karenz: bis spätestens 8 Wochen nach der Geburt

- bei geteilter Karenz: bis 3 Monate vor Karenzende des anderen Elternteils
- bei Karenzverlängerung: bis 3 Monate vor dem ursprünglichen Karenzende
- Karenz darf einmal verlängert werden (max. bis zum 2. Geburtstag), Verkürzung erfordert Zustimmung der MedUni Wien

Zu schickende Unterlagen:

(Voraussetzung: Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind)

- Meldezettel Kind
- Wochengeldbestätigung BVAEB
- Formular (QR-Code)



Formular Karenz:
intranet.meduniwien.ac.at

Anspruch

Elternkarenz können sowohl der Vater als auch die Mutter, unter der Voraussetzung, dass diese:r mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt, in Anspruch nehmen. Nimmt nur ein Elternteil Karenz in Anspruch, besteht der Karenzanspruch grundsätzlich bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes. Wird die Elternkarenz zwischen den Eltern aufgeteilt und beträgt jeder Teil zumindest 2 Monate, kann längstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes Elternkarenz in Anspruch genommen werden. Ausnahmen gibt es für Alleinerziehende und Personen, deren Partner:in keinen Anspruch auf Karenz hat, sodass diese Personen auch ohne Teilung eine Karenz im vollen Ausmaß von 24 Monaten in Anspruch nehmen können.

Die Absicht der Inanspruchnahme einer Elternkarenz und deren Dauer ist der Medizinischen Universität grundsätzlich bis spätestens 8 Wochen nach der Geburt des Kindes zu melden (zu den Ausnahmen von dieser Frist siehe unten – „geteilte Karenz“).

Falls Sie der Medizinischen Universität zunächst eine kürzere Dauer der Elternkarenz als bis zum 2. Geburtstag des Kindes melden, haben Sie einmal die Möglichkeit, den Karenzurlaub zu verlängern (maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes bzw. bis zur Vollendung des 22. Lebensmonats). Dies müssen Sie der Universität spätestens 3 Monate vor Ablauf des ursprünglich gemeldeten Karenzurlaubs bekannt geben. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. In diesem Fall sind dem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekanntzugeben.

Es besteht die Möglichkeit, mit der Medizinischen Universität zu vereinbaren, dass Sie 3 Monate dieses Karenzanspruches aufschieben und diese 3 Monate dann erst bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes verbrauchen (aufgeschobene Karenz). Wenn beide Elternteile insgesamt nicht mehr als 18 Monate Karenz in Anspruch nehmen, ist es auch möglich, zu vereinbaren, dass jeder Elternteil 3 Monate des Karenzanspruches aufschiebt und bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes verbraucht. Für diese aufgeschobene Karenz gibt es nach dem 2. Lebensjahr kein Kinderbetreuungsgeld und keinen besonderen Kündigungsschutz. Ist der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und der Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes länger als drei Monate oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes, so kann der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz auch aus Anlass des Schuleintritts vereinbart werden. Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist der Arbeitgeberin innerhalb der Schutzfrist oder spätestens 3 Monate vor Ablauf der Karenz bekannt zu geben. Der tatsächliche Beginn ist der Medizinischen Universität 3 Monate vor dem gewünschten Antrittszeitpunkt zu melden. Sollten Sie die Arbeitgeberin wechseln, kann die aufgeschobene Karenz allerdings nur dann verbraucht werden, wenn Ihre neue Arbeitgeberin zustimmt.

Besondere Regelungen gelten im Falle einer Adoption. Bitte wenden Sie sich in diesem Fall bei Fragen direkt an die zuständigen Referent:innen der Abteilung Personal und Personalentwicklung.

Geteilte Karenz

Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Elternkarenz durch beide Elternteile ist nicht vorgesehen. Nimmt die Mutter Karenz in Anspruch, so besteht für diesen Zeitraum kein Anspruch auf Väterkarenz. Ausnahmsweise dürfen sich die Karenzen der beiden Elternteile aber beim erstmaligen Wechsel zwischen Mutter und Vater für einen Monat überschneiden. Eine solche Überschneidung verkürzt aber die Gesamtdauer des Karenzanspruchs, da der sich überschneidende Zeitraum doppelt zu werten ist. Karenzanspruch besteht dann nicht bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres, sondern einen Monat kürzer und somit bis zur Vollendung des 23. Lebensmonats des Kindes.

Sollten beide Elternteile Karenz in Anspruch nehmen wollen, besteht die Möglichkeit, die Karenzzeit (bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes) aufzuteilen. Dabei können sich die Elternteile insgesamt höchstens zweimal abwechseln. Jeder Karenzteil hat dabei aber mindestens 2 Monate zu betragen. Möchte ein Elternpaar geteilte Karenz in Anspruch nehmen, so muss dies bis spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz (falls diese Karenz kürzer als 3 Monate dauern sollte, spätestens 2 Monate vor Ablauf der Karenz) des jeweils anderen Elternteils bekanntgegeben werden. Möchte ein Elternteil seinen Karenzteil verlängern, muss dies der Medizinischen Universität ebenfalls spätestens 3 Monate (falls diese Karenz kürzer als 3 Monate dauern sollte, spätestens 2 Monate vor Ablauf der Karenz) vor dem ursprünglich festgelegten Ende der Karenz bekanntgegeben werden.

Zu beachten ist, dass grundsätzlich nur bei geteilter Karenz bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch genommen werden kann.

Nimmt nur ein Elternteil Karenz in Anspruch, besteht grundsätzlich nur bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes ein Karenzanspruch.

Karenz für Adoptiv- und Pflegeeltern

Wenn Sie ein Kind adoptieren oder in Pflege nehmen, gelten für Sie die Karenzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes und des Väterkarenz-Gesetzes. Wenn Sie ein Kind adoptieren oder in Pflege nehmen, das älter als 18 Monate aber noch keine zwei Jahre alt ist, können Sie bis zu 6 Monate lang in Karenz gehen. Wenn Sie ein Kind adoptieren oder in Pflege nehmen, das zwischen 2 und 7 Jahre alt ist, können Sie ebenfalls bis zu 6 Monate lang in Karenz gehen.



Karenz bei Verhinderung des betreuenden Elternteiles

Hat einer der beiden Elternteile die Betreuung des Kindes im Wesentlichen übernommen (also z.B. jener Elternteil, der sich in Karenz befindet) und ist es diesem Elternteil aufgrund eines unvorhersehbaren und unabwendbaren Ereignisses über eine längere Zeit nicht möglich, das Kind selbst zu betreuen (z.B. wegen eines Spitalsaufenthalts bzw. wegen einer schweren Erkrankung, die eventuell auch nicht stationär behandelt wird), so hat der jeweils andere Elternteil für die Dauer dieser Verhinderung Anspruch auf Elternkarenz, längstens aber bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes.

Dieser Elternteil hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz der Arbeitgeber:in unverzüglich bekanntzugeben und muss nachweisen, dass ein solches unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis eingetreten ist.

Beendigung der Karenz

Die Elternkarenz endet mit dem Ablauf des der Universität bekanntgegebenen Zeitraums. Eine vorzeitige einseitige Beendigung der Karenz ist nicht möglich. Nur unter der Voraussetzung, dass Sie nicht mehr länger in einem gemeinsamen Haushalt mit Ihrem Kind leben sollten (hiervon müssen Sie die Universität informieren), kann die Arbeitgeberin verlangen, dass Sie Ihre Elternkarenz vorzeitig beenden und Ihre Arbeit wieder antreten. Sollte über eine vorzeitige Beendigung der Karenz beiderseitiges Einverständnis zwischen Ihnen und Ihrer Arbeitgeberin bestehen, so ist diese aber selbstverständlich jederzeit möglich.

Erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der erweiterte Kündigungs- und Entlassungsschutz (siehe Punkt 1.6) gilt auch im Falle der Inanspruchnahme einer Elternkarenz. Er beginnt mit Bekanntgabe der Karenz, frühestens aber 4 Monate vor dem Antritt, und endet 4 Wochen nach dem Ende der Karenz.

Berücksichtigung von Elternkarenzzeiten für zeitabhängige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis

Für Geburten nach dem 31. Juli 2019 ist gesetzlich vorgesehen, dass Zeiten der Karenz bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jedes Kind in vollem in Anspruch genommenem Umfang bis zur maximalen Dauer von 2 Jahren angerechnet werden. Zu diesen Ansprüchen zählen u.a. die Dauer der Kündigungsfrist, die Dauer des Entgeltfortzahlungsanspruchs im Krankheitsfall, das Urlaubsausmaß oder der Eintritt des im Kollektivvertrag vorgesehenen, erweiterten Kündigungsschutzes wegen langer Betriebszugehörigkeit. Der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer:innen der Universitäten sieht ebenfalls – auch schon für Geburten bis zum 31. Juli 2019 – eine Anrechnung der Karenzzeiten auf dienstzeitabhängige Ansprüche grundsätzlich vor.

Beschäftigung während der Elternkarenz ohne Verlust des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Während der Elternkarenz ist eine geringfügige Beschäftigung zulässig. Das Entgelt für die geringfügige Beschäftigung darf den dafür gesetzlich festgelegten Betrag nicht übersteigen.



Geringfügige Beschäftigung
www.oesterreich.gv.at/lexicon/G/Seite.990083.html

Für höchstens 13 Wochen pro Kalenderjahr können Sie mit der Universität auch eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren, sofern die Karenz ein gesamtes Kalenderjahr andauert. Falls die Arbeitgeberin dem zustimmt, kann innerhalb dieses Zeitraums eine solche Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus auch mit anderen Arbeitgeberinnen vereinbart werden. Sollten Sie jedoch über einen längeren Zeitraum als die hier angegebenen 13 Wochen pro Kalenderjahr über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus erwerbstätig sein wollen, besteht dafür unter anderem die Möglichkeit der Elternteilzeit (siehe dazu Abschnitt 3.1).



Lehre während der Elternkarenz

Wenn Sie in Elternkarenz sind, haben Sie die Möglichkeit, an der MedUni Wien im Ausmaß von bis zu 4 Semesterwochenstunden pro Semester zu lehren.

Weiterversicherung bis zum 2. Geburtstag auch ohne KBG-Bezug

Nimmt ein Elternteil Elternkarenz bis zum 24. Lebensmonat des Kindes in Anspruch, können der Elternteil und das Kind bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres ohne zusätzliche Kosten bei der BVAEB versichert bleiben, auch wenn kein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld mehr besteht. Dafür ist es erforderlich, den:die zuständige Referent:in der Abteilung Personal und Personalentwicklung formlos (z.B. per E-Mail) über das Ende des Kinderbetreuungsgeld-Bezuges zu informieren.



2.5 Besonderheit bei Väterkarenz

Unabhängig davon, ob die Mutter des Kindes selbst erwerbstätig ist oder nicht, besteht in den ersten 8 Wochen nach der Geburt (bzw. 12 Wochen bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten) jedenfalls kein Anspruch auf Väterkarenz. Sollten Sie das Kind aber dennoch bereits während dieser Zeit betreuen wollen, so müssten Sie für diesen Zeitraum mit Ihrer Arbeitgeberin den Verbrauch von Erholungsurlaub vereinbaren bzw. Frühkarenzurlaub in Anspruch nehmen (siehe dazu Abschnitt 2.3).

2.6 Kinderbetreuungsgeld

Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld:

- Lebensmittelpunkt in Österreich
- Bezug der Familienbeihilfe
- gemeinsamer Hauptwohnsitz mit dem Kind
- erforderliche Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen vollständig und rechtzeitig - Wichtig! Reichen Sie diesen Nachweis unbedingt eigeninitiativ und termingerecht bei der zuständigen Krankenkasse ein! Ansonsten werden Ihnen je Elternteil 1.300 Euro vom KBG abgezogen. Bitte lassen Sie sich die Abgabe deshalb auch von der zuständigen Krankenkasse bestätigen (z.B. per Kopie des Eingangsstempels)

Wo beantrage ich das Kinderbetreuungsgeld?

Stellen Sie Ihren Antrag auf Kinderbetreuungsgeld (KBG) bei dem für Sie zuständigen Sozialversicherungsträger.



BVAEB:
[www.bvaeb.at/cdscontent/
?contentid=10007.840412](http://www.bvaeb.at/cdscontent/?contentid=10007.840412)

Wann beantrage ich das Kinderbetreuungsgeld?

Sie können das KBG frühestens am Tag der Geburt Ihres Kindes beantragen bzw. bei Adoptiv- und Pflegekindern an dem Tag, an dem das Kind zu Ihnen kommt. Warten Sie damit jedenfalls nicht länger als 182 Tage.

Einen Überblick gibt die nachfolgende Tabelle. Sie veranschaulicht die wesentlichen Eckpunkte der beiden Möglichkeiten des Kinderbetreuungsgeldes – dem Kinderbetreuungsgeld-Konto und dem Einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld.

	Kinderbetreuungsgeld-Konto	Einkommensabhängiges KBG
Anspruchsdauer wenn ein Elternteil bezieht	365 Tage bis 851 Tage ab der Geburt des Kindes	365 Tage ab der Geburt des Kindes
Anspruchsdauer wenn beide Elternteile beziehen	456 Tage bis 1063 Tage ab der Geburt des Kindes, wobei je nach Variante zwischen 91 und 212 Partnertage dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten sind	426 Tage ab der Geburt des Kindes, wobei 61 Tage als Partnertage dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten sind
Höhe des KBG pro Tag	35,85 Euro* bis 15,38 Euro* (Werte 2023) abhängig von der gewählten Variante	80 % vom (fiktiven) Wochenlohn; zusätzlich erfolgt die Günstigkeitsrechnung anhand des Steuerbescheides aus dem Kalenderjahr vor der Geburt; mind. 35,85 Euro* bis max. 69,83 Euro* (Werte 2023)
Mindestbezugsdauer pro Block	61 Tage	61 Tage
Erwerbstätigkeit nötig?	nein	mind. die letzten 182 Kalendertage vor Geburt / Mutterschutz: tatsächliche Ausübung einer kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit
Zulässiger Zuverdienst pro Kalenderjahr	60 % der Einkünfte des relevanten Kalenderjahres, mindestens 18.000 Euro	7.800 Euro (2023); entspricht etwa der Geringfügigkeitsgrenze; jedoch kein gleichzeitiger Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zulässig

* Ab 2023 wird der Tagsatz des Kinderbetreuungsgeldes jeweils ab Jänner eines Jahres automatisch valorisiert, d. h. an die Inflation angepasst.

	Kinderbetreuungsgeld-Konto	Einkommensabhängiges KBG
Zuschlag pro Mehrling pro Tag	plus 50 % des gewählten Tagesbetrages	kein Zuschlag
Beihilfe zum KBG	max. 365 Tage (durchgehend) je 6,06 Euro	keine Beihilfe
Sonderfall: Bezugsverlängerung für einen Elternteil im Härtefall	91 Tage	keine Härtefälle-Verlängerung
Gleichzeitiger Bezug möglich?	max. 31 Tage (bei erstmaligem Wechsel), wodurch sich die Anspruchsdauer um diese Tage reduziert	max. 31 Tage (bei erstmaligem Wechsel), wodurch sich die Anspruchsdauer um diese Tage reduziert
Partnerschaftsbonus möglich?	ja – bei annähernd gleicher Bezugsdauer beider Elternteile	ja – bei annähernd gleicher Bezugsdauer beider Elternteile
Familienzeitbonus-Anrechnung?	Der Familienzeitbonus wird bei Geburten ab 1.1.2023 bei einem späteren Bezug vom Kinderbetreuungsgeld des Vaters nicht mehr abgezogen.	Der Familienzeitbonus wird bei Geburten ab 1.1.2023 bei einem späteren Bezug vom Kinderbetreuungsgeld des Vaters nicht mehr abgezogen.
Gemeinsamer Haushalt	Dauerhafte Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft und idente Hauptwohnsitzmeldungen für mind. 91 Tage	Dauerhafte Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft und idente Hauptwohnsitzmeldungen für mind. 91 Tage

Quelle:

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt Österreich

Abteilung VI/3 – Kinderbetreuungsgeld, Familienzeitbonus, Arbeits- und Sozialrecht

Untere Donaustraße 13-15, 1020 Wien

+43 1 531 15-0

bundeskanzleramt.gv.at

Zuletzt aufgerufen am 2.10.2023

Anspruch

Das Kinderbetreuungsgeld steht allen Eltern für Geburten seit dem 1.1.2002 zu, sofern sie die Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen (ab 1.1.2023: Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen) vorweisen können. Sie haben frühestens ab der Geburt Ihres Kindes Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld. Das Kinderbetreuungsgeld ruht während des Anspruchs auf Wochengeld.

Für Eltern besteht die Möglichkeit aus zwei Systemen des Kinderbetreuungsgeldes zu wählen: dem Kinderbetreuungsgeld-Konto (Pauschalsystem) und dem einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld. Während das pauschale Kinderbetreuungsgeld vor allem die Betreuungsleistung der Eltern anerkennen und teilweise abgelten soll, stellt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld hauptsächlich einen repräsentativen Einkommensersatz dar. Die Wahl des Systems ist bei der erstmaligen Antragstellung zu treffen und bindet auch den zweiten Elternteil. Das heißt, Eltern müssen sich gemeinsam für eines der beiden Systeme entscheiden. Eine Änderung des Systems ist ausnahmslos nur binnen 14 Tagen ab erstmaliger Antragstellung möglich.



www.arbeiterkammer.at/kinderbetreuungsgeld

Achtung!

Wenn Sie das einkommensabhängige KBG beziehen möchten, müssen Sie bei der Geburt des Kindes in einem aufrechten Arbeitsverhältnis stehen. Außerdem müssen Sie in den letzten 182 Kalendertagen vor Beginn des Mutterschutzes (bei der Mutter) bzw. vor der Geburt (beim Vater) eine kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit durchgehend und tatsächlich ausgeübt haben. Vorsicht also bei vorangegangenen (Bildungs-)Karenzen, Arbeitslosigkeit, bei längerem Krankengeldbezug u.ä.!

Sowohl im Pauschalssystem (Kinderbetreuungsgeld-Konto) als auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld können sich die Eltern beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes höchstens zwei Mal abwechseln, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben, wobei ein Block stets mindestens durchgehend 61 Tage dauern muss.

Ein gleichzeitiger Bezug von Kinderbetreuungsgeld durch beide Elternteile ist grundsätzlich nicht möglich – auch nicht für Geschwisterkinder. Einzige Ausnahme: beim erstmaligen Bezugswechsel können die Eltern gleichzeitig bis zu 31 Tage (auch kürzer) Kinderbetreuungsgeld beziehen. Die gleichzeitig bezogenen Tage werden von der Gesamt-Anspruchsdauer abgezogen.

Haben die Eltern das pauschale oder das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld zu annähernd gleichen Teilen (50:50 bis 60:40) und mindestens im Ausmaß von je 124 Tagen bezogen, so gebührt jedem Elternteil nach Ende des Gesamtbezugszeitraums auf Antrag ein Partnerschaftsbonus in Höhe von 500 Euro (insgesamt für beide Elternteile somit 1.000 Euro) als Einmalzahlung. Das Kinderbetreuungsgeld, der Partnerschaftsbonus und eine Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld müssen beim zuständigen Krankenversicherungsträger (z.B. BVAEB) beantragt werden. Die Antragstellung ist frühestens ab dem Tag der Geburt möglich. Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht immer nur für das jüngste Kind. Wird innerhalb des Bezugszeitraumes ein weiteres Kind geboren, endet für das ältere Kind der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes und für das jüngere Kind muss ein neuer Antrag gestellt werden.

Bei Mehrlingsgeburten gebührt für das jüngste Mehrlingskind Kinderbetreuungsgeld in der vollen Höhe. Beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld (Kinderbetreuungsgeld-Konto) erhöht sich bei Mehrlingsgeburten das pauschale Kinderbetreuungsgeld für das zweite und jedes weitere Mehrlingskind um 50 Prozent des jeweiligen Tagesbetrages. Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld gibt es keinen Mehrlingszuschlag.

Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht nur, wenn der:die Bezieher:in und das Kind dauerhaft in einem gemeinsamen Haushalt leben (gemeinsame Hauptwohnsitzmeldung). Für das Kind muss Familienbeihilfe bezogen werden. Der Lebensmittelpunkt muss in Österreich liegen.

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld ruht, sofern Anspruch auf ausländische Familienleistungen besteht, in der Höhe der ausländischen Leistungen. Grundsätzlich ist der Lebensmittelpunkt im Inland Voraussetzung für den Anspruch auf österreichische Familienleistungen. Informieren Sie sich vor einem längeren Auslandsaufenthalt über allfällige Meldepflichten und Sonderregelungen beim zuständigen Krankenversicherungsträger.



Weitere Informationen und Details zum Kinderbetreuungsgeld sowie einen Kinderbetreuungsgeld-Online-Rechner finden Sie auf der Homepage des Bundeskanzleramts.

services.bundeskanzleramt.gv.at/KBG-Rechner/index.html#willkommen

Für weitere Informationen diesbezüglich kontaktieren Sie bitte den für Sie zuständigen Krankenversicherungsträger.

Sollten Sie während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld etwas dazuverdienen wollen, informieren Sie sich bitte davor über die jeweiligen Zuverdienstgrenzen beim zuständigen Krankenversicherungsträger, um nicht den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld zu verlieren bzw. dieses zurückzahlen zu müssen. Grundsätzlich ist beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld ein Dazuverdienen bis zur Geringfügigkeitsgrenze zulässig, wenn Sie über das gesamte Kalenderjahr einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld beziehen. Hilfestellung bei der Berechnung gibt der oben genannte Online-Rechner.



2.7 Pflegefreistellung

Unter der „Pflegefreistellung“ versteht man einen gesetzlichen Anspruch auf Freistellung im Ausmaß von insgesamt einer Arbeitswoche pro Kalenderjahr:

- zur notwendigen Pflege erkrankter naher Angehöriger
„Notwendige Pflege“ bedeutet, dass Sie alle zumutbaren Vorkehrungen treffen müssen, um eine Arbeitsverhinderung wegen eines Pflegefalls zu verhindern, Sie sind allerdings nicht verpflichtet, eine Pflegeperson gegen Entgelt anzustellen (z.B. ist die Pflege von geeigneten, nicht berufstätigen Familienangehörigen zu übernehmen, wenn das möglich ist; kommen nur berufstätige nahe Angehörige für die Pflege in Frage, können diese frei entscheiden, wer die Pflegefreistellung in Anspruch nimmt).
- zur notwendigen Betreuung Ihres Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes von Partner:innen, unter der Voraussetzung, dass jene Person, die die ständige Betreuung des Kindes übernommen hat (z.B. jener Elternteil, der nicht berufstätig ist; Großeltern, Kindermädchen, etc.) „ausfällt“ (z.B. aufgrund plötzlicher schwerer Erkrankung oder unvorhersehbarem Spitalsaufenthalt), sog. „Betreuungsfreistellung“;
Als „notwendige Betreuung“ gelten Fälle, in denen es dem Kind nicht zugemutet werden kann, ohne Unterstützung bzw. Begleitung oder Aufsicht durch einen

Erwachsenen auszukommen und keine andere geeignete Person die Betreuung übernehmen kann. So ist es beispielsweise zwar unzumutbar, ein Kleinkind ohne Aufsicht alleine in der Wohnung zurückzulassen, es fällt aber nicht unter notwendige Betreuung, beispielsweise ein 8-jähriges Kind mit dem Auto zur Schule zu bringen, obwohl ausreichende öffentliche Verkehrsverbindungen bestehen, deren Benutzung dem Kind auch alleine zumutbar ist (z.B. Schulbus).

- zur Begleitung Ihres erkrankten Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes von Partner:innen bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, unter der Voraussetzung, dass das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Darüber hinaus besteht ein Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung bis zum Ausmaß einer weiteren Arbeitswoche pro Kalenderjahr für den Fall, dass dies zur Pflege Ihres erkrankten Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes von Partner:innen, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, notwendig ist und Sie keinen Freistellungsanspruch aufgrund anderer Bestimmungen haben. Es ist nicht möglich, diese zusätzliche Woche unmittelbar im Anschluss an eine Pflege- bzw. Betreuungsfreistellung zu konsumieren.

- Ergänzend zu den gesetzlichen Ansprüchen sieht die Betriebsvereinbarung betreffend die erweiterte Pflegefreistellung für Mitarbeiter:innen der MedUni Wien unter den dort angeführten Rahmenbedingungen die Möglichkeit einer Pflegefreistellung zur notwendigen Pflege und/oder zur notwendigen Betreuung naher Angehöriger vor, auch wenn diese nicht im gemeinsamen Haushalt des:der Mitarbeiter:in leben.

Sollten Sie den gesamten Anspruch auf Pflegefreistellung bzw. zusätzliche Freistellung für das Kalenderjahr bereits ausgeschöpft haben, haben Sie für den Fall, dass dies zur Pflege Ihres erkrankten Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes von Partner:innen, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, notwendig ist, das Recht, Ihrer Arbeitgeberin zu melden, dass Sie Urlaub in Anspruch nehmen, soweit Sie noch über einen restlichen Urlaubsanspruch verfügen. Die Zustimmung Ihrer Arbeitgeberin zum Urlaubsverbrauch ist in diesem Fall nicht erforderlich.

2.8 Kinder mit Behinderung

Finanzielles

Für Kinder mit Behinderung gibt es viele Unterstützungsmöglichkeiten. Im Folgenden werden einige Leistungen aufgelistet, um einen ersten Überblick zu geben.

Erhöhte Familienbeihilfe

Die erhöhte Familienbeihilfe ist ein zusätzlicher Betrag zur allgemeinen Familienbeihilfe. Sie steht solange zu, wie die allgemeine Familienbeihilfe gewährt wird, und kann auch rückwirkend zuerkannt werden, allerdings höchstens für fünf Jahre ab dem Monat der Antragstellung.

Voraussetzungen

- der Grad der Behinderung des Kindes beträgt mindestens 50 Prozent oder
- das Kind ist dauerhaft außerstande, sich selbst den Unterhalt zu verschaffen

Antragstellung

Die Antragstellung erfolgt über das Finanzamt.

Pflegegeld

Für Kinder mit Behinderung, die einen erhöhten Pflegebedarf aufweisen, kann Pflegegeld beantragt werden. Mit dem Pflegegeld wird ein Teil der pflegebedingten Mehraufwendungen durch eine pauschale Geldleistung abgegolten. Dadurch soll die notwendige Pflege gesichert und ein möglichst selbstbestimmtes und bedürfnisorientiertes Leben ermöglicht werden.

Voraussetzungen

- ständiger Betreuungs- und Hilfsbedarf wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung beziehungsweise einer Sinnesbehinderung, die voraussichtlich mindestens sechs Monate andauern wird,
- ständiger Pflegebedarf von monatlich mehr als 65 Stunden,
- gewöhnlicher Aufenthalt in Österreich (unter bestimmten Voraussetzungen kann das Pflegegeld auch in einen EWR-Staat oder in der Schweiz geleistet werden)

Höhe und Antragstellung

Die Höhe des Pflegegeldes richtet sich nach der Pflegestufe. In Österreich gibt es 7 Pflegestufen, die nach Pflegebedarf gestaffelt sind. Je höher die Pflegestufe ist, desto höher wird das Pflegegeld. Für Kinder und Jugendliche mit Pflegebedarf gibt es eine eigene Einstufungsverordnung, um das Pflegegeld auch richtig ermitteln zu können. Dabei wird der natürliche Pflegebedarf, der für gleichaltrige Kinder ohne Beeinträchtigung besteht, abgezogen.

Für Kinder bis zum 18. Geburtstag ist Pflegegeld durch die Eltern bei der **Pensionsversicherungsanstalt** zu beantragen.

Weitere finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten

Es gibt zahlreiche finanzielle Hilfen, um den durch die Betreuung eines Kindes mit Behinderung entstehenden Mehraufwand für die betroffenen Familien möglichst niedrig zu halten.

Zuständige Stellen

Die zuständige **Krankenversicherung**

- Medizinische Maßnahmen (z.B. Medikamente, Untersuchungen, Behandlungen und Heilbehelfe)

Die zuständige **Pensionsversicherung** und die jeweilige Landesregierung

- Ankauf von Hilfsmitteln zur sozialen Rehabilitation
- Wohnungsumbau
- Andere notwendigen Maßnahmen (soziale Dienste)

Das **Bundeskanzleramt** – Sektion Familien und Jugend (→ BKA)

- Aus dem Familienhärteausgleich

Das **Sozialministeriumservice** und seine Landesstellen (→ SMS)

- Förderung aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung

Private Vereinigungen

Seit November 2023 besteht für Eltern, deren Kinder sich in einer Reha-Einrichtung aufhalten, ein Rechtsanspruch auf Freistellung durch die Arbeitgeberin. Bis zu vier Wochen pro Jahr und Kind können Elternteile sich zur Begleitung ihrer Kinder bis 14 Jahre freistellen lassen.

Diesen Anspruch haben leibliche Eltern, Pflege- und Wahleltern bzw. deren Ehepartner:innen, eingetragene Partner:innen oder Lebensgefährten.

Eine Aufteilung der Freistellung zwischen den Eltern ist möglich, eine gleichzeitige Inanspruchnahme durch beide Elternteile jedoch nicht – es sei denn, die Sozialversicherung bewilligt eine „familienorientierte Rehabilitation“. Es besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Wie auch bei der Familienhospizkarenz gibt es aber Anspruch auf Pflegekarenzgeld.

Pflegekarenz, Pflegezeit, Familienhospizkarenz, Familienhospizzeit

Arbeitnehmer:innen mit pflegebedürftigen Angehörigen können unterschiedliche Unterstützungsleistungen in Anspruch nehmen: Pflegekarenz (Rechtsanspruch auf bis zu 2 Wochen, vereinbart bis maximal 3 Monate), Pflegezeit (Reduktion der Arbeitszeit auf bis zu 10 Stunden) und Pflegekarenzgeld (zusätzliche finanzielle Unterstützung).

Für die Begleitung schwersterkrankter Kinder oder sterbender Angehöriger kann Familienhospizkarenz und Familienhospizzeit in Anspruch genommen werden. Arbeitnehmer:innen, die die Familienhospizkarenz nutzen, haben Anspruch auf Pflegekarenzgeld. Diese Unterstützungsleistung kann für einen längeren Zeitraum in Anspruch genommen werden. Außerdem gibt es unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleichsfonds (zusätzlich zum Pflegekarenzgeld).



Informationen zum Recht auf Pflegekarenz/Pflegezeit, zu Familienhospizkarenz, Familienhospizzeit und zu Pflegekarenzgeld finden Sie hier:

www.oesterreich.gv.at/themen/soziales/pflege/5.html

BVAEB Selbstversicherung für die Pflege eines behinderten Kindes

Diese Form der freiwilligen Versicherung bietet Frauen und Männern, die sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmen, kostenlos die Möglichkeit sich in der Pensionsversicherung zu versichern.



Weitere Informationen gibt es direkt bei der BVAEB.

www.bvaeb.at

Anlaufstellen



Integration Wien – Beratungsstelle für Eltern und Angehörige von Kindern und Jugendlichen sowie für junge Erwachsene mit unterschiedlichen Formen von Behinderung.

www.integrationwien.at



Verein Familie und Beratung – Ein besonderer Schwerpunkt dieser Beratungsstelle ist am Montag die Beratung von Familien mit Angehörigen mit einem Handicap und am Dienstag die Beratung bei psychosomatischen Erkrankungen.

www.familienberatung.gv.at

Weiterführende Informationen



Aktuelle Informationen zu Kindheit und Behinderung, Frühförderung und Therapien, finanzieller Unterstützung, Inklusion von Kindern mit Behinderung – Kindergarten, Wohneinrichtungen etc. finden Sie auf der Webseite: www.oesterreich.gv.at/themen/menschen_mit_behinderungen/kindheit_und_behinderung.html



2.9 Urlaub

Für die Dauer der Inanspruchnahme einer Elternkarenz gebührt kein Anspruch auf den sonst gesetzlich vorgesehenen jährlichen Erholungsurlaub (25 Arbeitstage bzw. 30 Arbeitstage pro Jahr).

Beginnt oder endet die Karenz während eines laufenden Urlaubsjahres (im Falle der MedUni Wien entspricht das Urlaubsjahr dem Kalenderjahr), so gebührt für dieses Jahr nicht der volle Jahresanspruch auf Erholungsurlaub, sondern der Gesamtanspruch ist anteilmäßig zu kürzen. Wurde der Jahresurlaub vor Beginn der Karenz aber vollständig verbraucht, so erfolgt keine anteilige Kürzung.

Sollten Sie keine Elternkarenz in Anspruch nehmen, erfolgt ebenfalls keine anteilige Kürzung, da Zeiten des Mutterschutzes in Hinblick auf den jährlichen Urlaubsanspruch als Arbeitszeit anzusehen sind.

Der gesetzliche Urlaubsanspruch ist im Urlaubsgesetz (UrlG) geregelt. Regelungen betreffend die anteilige Kürzung des Urlaubsanspruchs trifft das MSchG.

3 Wiedereinstieg

3.1 Elternteilzeit

Anspruch

Der gesetzliche Anspruch auf Elternteilzeit sieht vor, dass Sie als leibliche Eltern und als Adoptiv- und Pflegeeltern unter Rücksprache mit Ihrer Arbeitgeberin Ihre Arbeitszeit reduzieren und/oder die Lage Ihrer konkreten Arbeitszeiten verändern können (z.B. anstatt von 8 Uhr bis 16 Uhr auf 7 Uhr bis 15 Uhr), soweit dies notwendig ist, um Ihnen die ausreichende Betreuung Ihres Kindes zu ermöglichen. Die Arbeitgeberin kann das von Ihnen gewünschte Beschäftigungsausmaß für Ihre Elternteilzeit (z.B. 20 Stunden pro Woche) oder die von Ihnen gewünschten Arbeitszeiten (z.B. 7 Uhr bis 15 Uhr) ablehnen und einen Gegenvorschlag vorlegen, wenn betriebliche Interessen bzw. wichtige dienstliche Gründe dafür vorliegen (dies ist insbesondere dann der Fall, wenn infolge der Teilzeitbeschäftigung eine



Verwendung auf einem Arbeitsplatz, der dem bisherigen zumindest gleichwertig ist bzw. der der dienstrechtlichen Stellung entspricht, nicht mehr möglich ist). Der Aspekt, dass die Betreuung Ihres Kindes gewährleistet sein soll, steht im Vordergrund.

Anspruchsvoraussetzung für eine Elternteilzeit ist, dass Sie bereits über einen Zeitraum von mindestens 3 Jahren an der Universität beschäftigt sind.

Voraussetzung für einen Anspruch auf Elternteilzeit ist außerdem, dass ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder die Obsorge für das Kind vorliegt. Die beantragte Elternteilzeit muss mindestens zwei Monate dauern. Ein Anspruch auf Elternteilzeit besteht allerdings nicht, solange sich der andere Elternteil gleichzeitig in Elternkarenz befindet. Die gleichzeitige Inanspruchnahme von Elternteilzeit durch beide Elternteile ist jedoch möglich.

Darüber hinaus kann Elternteilzeit von jedem Elternteil nur einmal pro Kind in Anspruch genommen werden.

Für die Reduktion der Arbeitszeit bei Elternteilzeit gilt eine Bandbreite. Bei der Elternteilzeit muss die Arbeitszeit um zumindest 20 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert werden. Außerdem gilt als Untergrenze eine Mindestarbeitszeit von zwölf Stunden pro Woche. Bei einer 40-Stunden-Woche kann die Arbeitszeit in der Elternteilzeit also zwischen 12 und 32 Stunden pro Woche liegen. Arbeitnehmer:in und Arbeitgeberin können auch Elternteilzeit außerhalb der Bandbreite vereinbaren. Darauf besteht jedoch kein Rechtsanspruch. In diesem Fall gelten trotzdem die Bestimmungen über die Elternteilzeit, insbesondere der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Die Elternteilzeit ist immer schriftlich zu beantragen. Sie sollten die Elternteilzeit frühestens vier Monate (Kündigungsschutz wirksam!) und müssen sie spätestens drei Monate (zwei Monate, wenn die Elternteilzeit weniger als drei Monate dauert) vor dem beabsichtigten Antritt bekannt geben. Beträgt der Zeitraum zwischen der Acht-Wochen-Frist nach der Geburt und dem beabsichtigten Antritt der Elternteilzeit weniger als drei Monate, so reicht die Bekanntgabe innerhalb der Acht-Wochen-Frist (bzw. bei Müttern innerhalb der Schutzfrist nach der Geburt).

Anspruch auf Elternteilzeit besteht im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes im Ausmaß von höchstens sieben Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverbotes sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen und der Zeitraum zwischen der Vollendung des siebten Lebensjahres und dem späteren Schuleintritt des Kindes hinzuzurechnen.

Änderung der Elternteilzeit

Sie dürfen einmal eine Änderung der Elternteilzeit verlangen (Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung, Änderung der Stundenanzahl bzw. Lage der Arbeitszeit). Diese Änderung muss wieder schriftlich und spätestens 3 Monate vor der beabsichtigten Änderung bekannt gegeben werden. Die Arbeitgeberin hat unter Einhaltung dieser Vorgaben ebenfalls die Möglichkeit, einmal eine Änderung der Elternteilzeit zu verlangen. Sollte die Arbeitgeberin eine Änderung der Elternteilzeit verlangen (also andere Arbeitszeiten z.B. statt 8 bis 13 Uhr nunmehr 12 bis 17 Uhr; oder ein anderes Beschäftigungsausmaß, z.B. 20 Stunden statt 15 Stunden pro Woche), so gelten dieselben Voraussetzungen wie auch zu Beginn der Elternteilzeit (siehe oben unter „Anspruch“).

Das bedeutet, dass die Arbeitgeberin entsprechende betriebliche Interessen bzw. wichtige dienstliche Interessen nachweisen muss, die eine Änderung der Elternteilzeit notwendig machen.

Auch hier ist aber wieder auf Ihre Interessen Rücksicht zu nehmen. Sollte es Ihnen also beispielsweise aufgrund der von der Arbeitgeberin vorgeschlagenen Änderung der Elternteilzeit nicht mehr möglich sein, für eine ausreichende Betreuung Ihres Kindes zu sorgen, so haben Sie das Recht, die vorgeschlagene Änderung abzulehnen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der Anspruch auf erweiterten Kündigungs- und Entlassungsschutz (siehe Punkt 1.6) gilt auch im Falle der Inanspruchnahme von Elternteilzeit. Er beginnt mit der Bekanntgabe der Elternteilzeit, jedoch frühestens 4 Monate vor ihrem Beginn, und endet 4 Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung. Dauert die Elternteilzeit länger als bis zum 4. Geburtstag Ihres Kindes oder beginnt sie überhaupt erst danach, so besteht kein erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz, sondern lediglich ein Motivkündigungsschutz. Das bedeutet, dass die Universität eine Kündigung Ihres Arbeitsverhältnisses nicht aufgrund dessen aussprechen darf, dass Sie Ihre Arbeitszeit herabsetzen, um sich der Betreuung Ihres Kindes widmen zu können. Soweit jedoch aus Sicht der Universität ein anderer Grund gegeben ist, um Ihr Arbeitsverhältnis durch Kündigung aufzulösen, ist dies unter Einhaltung der dafür vorgesehenen Fristen und Termine zulässig. Sollte es dennoch zu einer Kündigung in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Elternteilzeit kommen, so haben Sie die Möglichkeit, diese Kündigung vor dem zuständigen Arbeits- und Sozialgericht (Arbeits- und Sozialgericht Wien) anzufechten. Die Arbeitgeberin hat dann Gelegenheit, glaubhaft zu machen, dass nicht Ihre Elternteilzeit der Auslöser für den Ausspruch der Kündigung war, sondern andere Gründe für die Kündigung vorliegen.

Ende der Elternteilzeit

Die Elternteilzeit endet grundsätzlich mit Ablauf der zwischen Ihnen und der Universität festgelegten Dauer. Sobald Sie eine Elternkarenz oder Elternteilzeit für ein weiteres Kind antreten, endet eine bestehende Elternteilzeit vorzeitig. Darüber hinaus haben sowohl Sie als auch die Universität (bei Vorliegen entsprechender Gründe) während der Inanspruchnahme der Elternteilzeit die Möglichkeit, die vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit zu verlangen. Dies ist wiederum schriftlich und spätestens 3 Monate vor der beabsichtigten Beendigung bekannt zu geben.



3.2 Telearbeit

Von zu Hause aus zu arbeiten kann einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten. Wenn sich Ihr Arbeitsplatz dafür eignet, besteht die Möglichkeit, entsprechend den jeweils geltenden Richtlinien der Medizinischen Universität Wien mit Ihrer Arbeitgeberin Telearbeit zu vereinbaren. Wenden Sie sich gegebenenfalls an Ihre:n Vorgesetzte:n, um die Möglichkeit von Telearbeit zu besprechen. Sind der:die Leiter:in der Organisationseinheit und der:die unmittelbare Dienstvorgesetzte einverstanden, können Sie unter Verwendung des im Intranet zur Verfügung gestellten Formulars einen Antrag auf Telearbeit an die Abteilung Personal und Personalentwicklung stellen.



Telearbeit-Antrag

intranet.meduniwien.ac.at



Richtlinie zur Telearbeit

intranet.meduniwien.ac.at

3.3 Pensionsplitting

Seit 2005 können Eltern für die Jahre der Kindererziehung ihre Pensionsgutschrift vom Pensionskonto teilen – das sogenannte freiwillige Pensionsplitting.

Was wird geteilt?

Ein Elternteil kann Teilgutschriften vom Kalenderjahr der Geburt bis zum Kalenderjahr, in dem das Kind 7 Jahre alt wird, übertragen. Jener Elternteil, der überwiegend die Kinderbetreuung übernimmt, erhält dafür eine Gutschrift im Pensionskonto.

Wenn mehrere Kinder geboren wurden, sind Übertragungen für maximal 14 Kalenderjahre möglich.

Der Antrag muss bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des letztgeborenen Kindes gestellt werden. Die Vereinbarung ist nicht widerrufbar.

Wieviel kann übertragen werden?

In jedem Kalenderjahr können höchstens 50 Prozent der erworbenen Teilpensionsgutschrift übertragen werden.

Wo beantrage ich das Pensionsplitting?

Ein schriftlicher formloser Antrag bei der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) reicht aus.

4 Auf einen Blick

4.1 Checkliste Schwangerschaft

Wann	Was	Dokumente
Kenntnis der Schwangerschaft	Meldung der Schwangerschaft und des errechneten Geburtstermins an den:die Vorgesetzte:n und in der Personalabteilung – Kündigungs- und Entlassungsschutz und spezieller Arbeitnehmerinnenschutz für schwangere Mitarbeiterinnen beginnt	<ul style="list-style-type: none"> • Ärztliche Bestätigung
unverzüglich nach Meldung der Schwangerschaft	Verständigung des Arbeitsinspektorates durch die Arbeitgeberin (www.arbeitsinspektion.gv.at)	<ul style="list-style-type: none"> • Kopie der Meldung
nach Meldung der Schwangerschaft	Arbeits- und Entgeltbestätigung ausgestellt von der Arbeitgeberin sowie Bestätigung des:der behandelnden Gynäkolog:in über den voraussichtlichen Entbindungstermin. Die Übermittlung dieser Unterlagen gilt bereits als Antrag auf Wochengeld. Befinden Sie sich im vorzeitigen Beschäftigungsverbot benötigt die Krankenkasse die Bestätigung des Arbeitsinspektions- oder Amtsarztes über dieses vorzeitige Beschäftigungsverbot. Kontakt: Wochengeld – Wien, NÖ u. Bgld. 050405-23700 wien.wochengeld@bvaeb.at	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeits- und Entgeltbestätigung • Bestätigung voraussichtlicher Geburtstermin • Bestätigung vorzeitiges Beschäftigungsverbot

Hier finden Sie Informationen dazu, was Sie im Zuge Ihrer Schwangerschaft organisieren und melden müssen. Außerdem erfahren Sie, welche Regelungen durch das Mutterschutzgesetz bestehen.

Wann	Was	Dokumente
so früh wie möglich	Anmeldung zur Entbindung (Klinik/Hebamme) Zentrales Anmelde-system für öffentliche Spitäler in Wien: www.geburtsinfo.wien	
spätestens 16. Schwanger-schaftswoche	erste Eltern-Kind-Pass-Unter-suchung (EKP) – Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht nur bei erfüllten EKP-Untersuchungen!	<ul style="list-style-type: none"> • Eltern-Kind-Pass (EKP)
17.–20. Schwanger-schaftswoche	2. EKP-Untersuchung, ev. Meldung des korrigierten errechneten Geburtstermins an die Arbeitgeberin	
ab der 20. Schwanger-schaftswoche	mehr als 4 Stunden Arbeit im Stehen verboten	
vor der Geburt, nach den ersten beiden EKP-Untersuchungen	In Wien erhalten Sie als werdende oder junge Eltern kostenlos bei Vorlage des Eltern-Kind-Passes einen Wickelrucksack gefüllt mit einer Kinderdecke, einer Jausenbox, Warenproben und einer Dokumentenmappe mit Informationsmaterial. Er ist in den Familienzentren der Kinder- und Jugendhilfe (MA 11) und nach der Geburt auch in manchen Geburts-kliniken erhältlich.	<ul style="list-style-type: none"> • Meldezettel • EKP mit ersten beiden Untersu-chungen

Wann	Was	Dokumente
25.–28. Schwanger- schaftswoche	3. EKP-Untersuchung	
31.–34. Schwanger- schaftswoche	4. EKP-Untersuchung	
8 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin	<p>Beginn des Mutterschutzes – absolutes Beschäftigungsverbot – kann aus med. Gründen auch früher beginnen.</p> <p>In der Zeit der Freistellung besteht Anspruch auf Wochengeld. Vertragsbedienstete und Angestellte beziehen Wochengeld von der Krankenkasse.</p>	
35.–38. Schwanger- schaftswoche	5. EKP-Untersuchung	

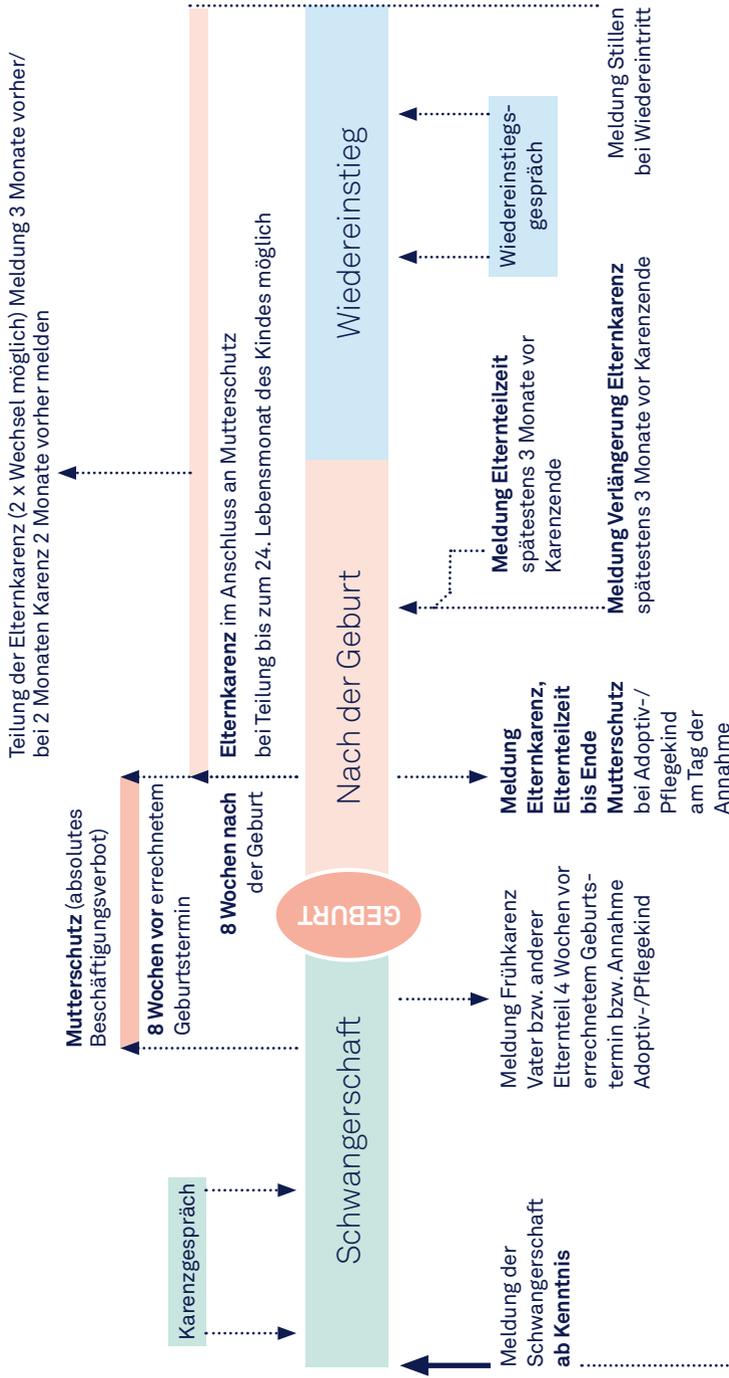
4.2 Checkliste nach der Geburt

In dieser Checkliste finden Sie Informationen dazu, was Sie in den ersten Wochen nach der Geburt Ihres Kindes organisieren und melden müssen.

Wann	Was
Innerhalb 1. Monat nach der Geburt	<p>1. Geburtsurkunde & Co: Babypoint (bei Geburt im AKH Wien, Klinik Donaustadt und Klinik Floridsdorf) oder mit Handy-Signatur auch online: www.oesterreich.gv.at/landingpages/geburt.html oder am Meldeamt (Meldezettel) und Standesamt (Geburtsbestätigung, Geburtsurkunde und Staatsbürgerschaftsnachweis)</p> <p>2. ich bringe mit:</p> <ul style="list-style-type: none">• Lichtbildausweis beider Elternteile• Geburtsurkunde beider Elternteile• Staatsbürgerschaftsnachweis beider Elternteile• evt. Heiratsurkunde• Nachweis akademischer Grade – falls Eintrag erwünscht <p>3. ich bekomme:</p> <ul style="list-style-type: none">• Geburtsurkunde• Bestimmung des Familiennamens www.wien.gv.at/verwaltung/personenwesen/namen/familiename-kind.html• Staatsbürgerschaftsnachweis• Meldezettel• Vaterschaftsanerkennung• Sorgereueinbarung: wenn die Eltern nicht verheiratet sind, kann einvernehmlich auf dem Standesamt eine Sorgereueinbarung getroffen werden (z.B. gemeinsame Sorgereue). <p>4. automatisch bei Meldung der Geburt:</p> <ul style="list-style-type: none">• Meldung Sozialversicherung: e-card wird zugestellt• Antrag Familienbeihilfe + Kinderabsetzbetrag: Brief vom Finanzamt wird zugestellt

Wann	Was
	<p>5. Meldung der Geburt an der MedUni Wien</p> <p>Folgende Unterlagen schicken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geburtsurkunde Kind • Meldezettel Kind • Art der Geburt (z.B. Geburtsbericht) – nur für Mütter relevant
<p>Innerhalb der Schutzfrist (8 Wochen nach der Geburt)</p>	<p>1. Elternkarenz – Antrag stellen an der MedUni Wien</p> <div style="display: flex; align-items: flex-start; margin-bottom: 20px;">  <p>Formular Mutter: intranet.meduniwien.ac.at</p> </div> <div style="display: flex; align-items: flex-start;">  <p>Vater bzw. zweiter Elternteil: intranet.meduniwien.ac.at</p> </div> <p>2. Kinderbetreuungsgeld</p> <div style="display: flex; align-items: flex-start; margin-bottom: 20px;">  <p>Bei geplanter Karenzierung Antrag auf Kinderbetreuungsgeld bei der zuständigen Krankenkasse stellen! www.bvaeb.at</p> </div> <p>Das Kinderbetreuungsgeld wird im Anschluss an das Wochengeld monatlich 4 Wochen im Nachhinein ausbezahlt.</p>

4.3 Zeitleiste „Eltern werden an der MedUni Wien“



Ab Schwangerschaftsmeldung: Tätigkeitsbezogene und zeitliche Beschäftigungsverbote und -beschränkungen

Ansprechpartner:innen

Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity
individuelle Beratung zu Vereinbarkeit, Karriereplanung, Wiedereinstieg
www.meduniwien.ac.at/gender
E-Mail: gender-diversity@meduniwien.ac.at

Abteilung Personal und Personalentwicklung
E-Mail: personalabteilung@meduniwien.ac.at

Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal
E-Mail: br-wp@meduniwien.ac.at

Betriebsrat für das allgemeine Personal
E-Mail: br-ap@meduniwien.ac.at

Auflistung der zitierten Gesetzestexte

- Angestelltengesetz 1921 (AngG)
- Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)
- Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz (B-KUVG)
- Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG)
- Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG)
- Urlaubsgesetz (UrlG)
- Väter-Karenzgesetz (VKG)

Der jeweilige Gesetzestext ist in seiner aktuellen Fassung über das Rechtsinformationssystem des Bundes (unter www.ris.bka.gv.at) abrufbar.

Wichtiger Hinweis

Die in dieser Broschüre enthaltenen Angaben spiegeln die aktuelle Rechtslage zum 24.11.2023 wider. Es wird darauf hingewiesen, dass alle in dieser Broschüre enthaltenen Angaben ausschließlich Ihrer Information dienen und ohne Gewähr auf Richtigkeit und Vollständigkeit erfolgen. Eine Haftung des Herausgebers ist ausgeschlossen.

www.meduniwien.ac.at

