

## **Newsletter 64/2 – Mutterschutz, Karenz, Elternteilzeit**

Mit 1. Jänner 2016 traten einige arbeitsrechtlich wichtige Neuerungen in Kraft, die auch **freien Dienstnehmerinnen** (FD) Verbesserungen bringen. FD sind ab nun in gewissen Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes (MSchG) einbezogen. Dies betrifft die Beschäftigungsverbote für werdende Mütter und Mütter nach der Entbindung. Die FD kann eine Kündigung, die wegen ihrer Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbots bis vier Monate nach der Geburt ausgesprochen wird, bei Gericht anfechten.

Ausdrücklich vorgesehen ist nun auch ein **Kündigungsschutz bei Fehlgeburten**. Eine Kündigung ist bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt rechtsunwirksam. Auf Verlangen des Dienstgebers (DG) hat die DN eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorzulegen. Eine Entlassung darf bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer erfolgten Fehlgeburt nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts erfolgen.

Durch eine Ergänzung des § 15 MSchG ist nun sichergestellt, dass ein Elternteil die **Inanspruchnahme der Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt bekanntgeben** kann, sofern der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat. Der Elternteil hat im zeitlichen Rahmen zwischen Ende der Schutzfrist und vollendetem 2. Lebensjahr des Kindes das Recht, die Karenz nach MSchG spätestens drei Monate vor dem geplanten Antritt bekanntzugeben und in Anspruch zu nehmen.

Bisher war die Inanspruchnahme einer **Karenz** nur für jene **Pflegeeltern** möglich, die ein Kind in Adoptionsabsicht in unentgeltliche Pflege nahmen. Daher musste zumeist ein Pflegeelternanteil das Arbeitsverhältnis lösen, um sich dem Pflegekind bei der Übernahme verstärkt widmen zu können. Es wurde daher ein Karenzanspruch geschaffen, jedoch nur, wenn aus der Übernahme der Pflege kein Entgelt bezogen wird. Pflegeeltern, die die Pflege eines Kindes übernehmen und dafür Entgelt beziehen, haben (weiterhin) keinen Karenzanspruch wegen der Pflegeelternschaft.

Mit der Novelle wurde für die **Elternteilzeit** eine gewisse **Bandbreite** festgelegt. Die Arbeitszeitreduktion muss zumindest 20 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit betragen. Die Mindestarbeitszeit während der Elternteilzeit muss mit zwölf Stunden pro Woche festgelegt werden. Diese Bandbreite gilt auch für die vereinbarte Elternteilzeit und sinngemäß für die einmalige Änderungsmöglichkeit der Basisvereinbarung der Elternteilzeit. Vereinbaren die Vertragsparteien eine Teilzeit außerhalb der Bandbreite, finden aufgrund dieser Willensübereinstimmung die Bestimmungen über die Elternteilzeit Anwendung. Außerhalb der Bandbreite liegende Teilzeitvereinbarungen gelten dennoch als Elternteilzeitvereinbarungen im Sinne des MSchG.

Frauen, deren Lebensgefährtin oder eingetragene Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung schwanger wird, haben die Rechte und Pflichten eines Elternteils. Demgemäß können in Umsetzung eines Erkenntnisses des Verfassungsgerichtshofs (VfGH) nunmehr auch diese Frauen Elternkarenz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG) beanspruchen. Sinngemäß zu den Änderungen des MSchG sieht auch das VKG geänderte Regelungen zur Bandbreite bei Teilzeit, Karenz bei Pflegeelternschaft und zum Meldezeitpunkt der Karenz vor.

**Rückfragehinweis:**

**vida Frauen >>> Tel.: 01-53 444/DW 79 031 >>> frauen@vida.at**