

Leitfaden

Schwangerschaft und Beruf

Stand August 2019

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	3
Geldleistungen bei Schwangerschaft.....	4
Wochengeld.....	4
Niedergelassene Zahnärztin / Wohnsitzzahnärztin	4
Gesetzliche Krankenversicherung.....	4
Private Krankenversicherung	5
Wohlfahrtsfonds.....	5
Angestellte Zahnärztin.....	7
Gesetzliche Versicherung	7
Wohlfahrtsfonds.....	8
Kinderbetreuungsgeld.....	10
Kinderbetreuungsgeld-Konto (Pauschalsystem).....	12
Einkommensabhängiges System	13
Partnerschaftsbonus	14
Familienzeitbonus für Väter.....	14
Beruf und Familie	16
Vertretung.....	16
Jobsharing	16
Elternkarenz	18
Väterfrühkarenz („Papamonat“)	21
Wiedereinstieg in den Beruf – Elternteilzeit.....	22
Standesführung – Ihr Status in der Zahnärzteliste	25
Angestellte Zahnärztin	25
Freiberuflich tätige Zahnärztin.....	25
Berufsunterbrechung gemäß § 44 Zahnärztegesetz	26

Anlage 1 - Antrag auf Zuerkennung des Wochengeldes für niedergelassene Zahnärztinnen

Anlage 2 - Antrag auf Zuerkennung des Wochengeldes für angestellte Zahnärztinnen

Anlage 3 – Formular für die Bekanntgabe Jobsharing wegen Kinderbetreuung

Werte Kollegin, liebe werdende Mutter!

Eine Schwangerschaft und die Geburt eines Kindes sind ein einschneidendes Ereignis, doch sind sie auch mit bürokratischen und finanziellen Herausforderungen verbunden. Die Landes Zahnärztekammer für Steiermark möchte diese administrativen Aufgaben für alle werdenden Mütter mit Hilfe unseres Leitfadens „Schwangerschaft und Beruf“ ein wenig erleichtern.

Dieser Leitfaden umfasst die wesentlichen rechtlichen Aspekte und soll Ihnen einen Überblick über die verschiedenen Geldleistungen und Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bieten. Eine abschließende Darstellung kann auf Grund Ihrer individuellen familiären und beruflichen Situation im Rahmen dieses Leitfadens nicht erfolgen, weswegen wir Ihnen empfehlen, sich persönlich beraten zu lassen. Sie finden dafür auch entsprechende Kontaktdaten in unserem Leitfaden.

Alle Angaben bezüglich der Leistungen aus dem Wohlfahrtsfonds sind nur für die Steiermark gültig.

Wir möchten unseren weiblichen Mitgliedern im glücklichen Anlassfall diese Information sehr ans Herz legen und Ihnen mit unserem Schwangerschaftsleitfaden eine Orientierungshilfe geben, zum Nutzen einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben.

„Drei Dinge sind uns aus dem Paradies geblieben:

die Sterne der Nacht,

die Blumen des Tages,

und die Augen der Kinder“

Dante Alighieri

Dr. Veronika Scardelli
Präsidentin und Referentin
für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung
der Landes Zahnärztekammer für Steiermark

Mag. Barbara Schleifer
Juristin

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in weiblicher oder männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich sinngemäß auf Frauen und Männer in gleicher Weise.

GELDLLEISTUNGEN BEI SCHWANGERSCHAFT

WOCHENGELD

NIEDERGELASSENE ZAHNÄRZTIN / WOHNSTITZZAHNÄRZTIN

Der Anspruch auf finanzielle Unterstützung hängt davon ab, welche Krankenversicherung vorliegt.

Gesetzliche Krankenversicherung

Diese Variante ist nur über eine freiwillige Selbstversicherung möglich.

Steiermärkische Gebietskrankenkasse

Bei einer Selbstversicherung über die GKK besteht für freiberuflich tätige Zahnärztinnen **kein** Anspruch auf Barleistungen (Kranken- und Wochengeld).

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft

Bei einer Selbstversicherung über die SVA besteht **ein** Anspruch auf Wochengeld. Grundsätzliche Voraussetzung dafür ist, dass die Krankenversicherung aufrecht bleibt.

Anspruch auf Wochengeld

- acht Wochen vor der Entbindung
- bei Vorliegen eines vorzeitigen Beschäftigungsverbots: ab dem Zeitpunkt der amtsärztlichen Bestätigung
- am Entbindungstag
- acht Wochen nach der Entbindung (12 Wochen bei Mehrlings-, Früh- oder Kaiserschnittgeburt)
- bei Entbindung vor dem voraussichtlichen Geburtstermin: die Frist verlängert sich nach der Entbindung im Ausmaß der Verkürzung, aber nur bis maximal 16 Wochen

Höhe des Anspruchs

Wert 2019: € 55,04 pro Tag (wird im Nachhinein ausbezahlt). Das Wochengeld ist gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 4 lit. a EstG einkommensteuerfrei.

Meldefrist

Der Eintritt der Schwangerschaft ist bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft bis spätestens am Beginn des dritten Monats vor der voraussichtlichen Entbindung unter Anschluss eines ärztlichen Zeugnisses über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung zu melden. Der Antrag auf Wochengeld kann grundsätzlich auch im Nachhinein gestellt werden.

Notwendige Unterlagen

- ärztliches Zeugnis über den voraussichtlichen Geburtstermin (Kopie Mutter-Kind-Pass)
- Antragsformular Wochengeld
- Kopie der Geburtsurkunde des Kindes
- Kopie der Arztbestätigung über den tatsächlichen Geburtstermin

Service und Beratung

Informationen sowie das Antragsformular für das Wochengeld finden Sie auf der Homepage der SVA unter dem Menüpunkt Kinder & Familie.

SVA
Landesstelle Steiermark
Körblergasse 115, 8010 Graz

Telefon: 050 808 808
E-Mail: gs.stmk@svagw.at

Private Krankenversicherung

Mögliche finanzielle Unterstützung hängt von den jeweiligen Vertragsbestimmungen ab. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Ihre private Krankenversicherung.

Wohlfahrtsfonds

Selbstständige Zahnärztinnen, die aufgrund der Schwangerschaft den zahnärztlichen Beruf nicht ausüben, haben Anspruch auf Wochengeld. Dieser Anspruch kann mittels Antragsformulars innerhalb von 12 Wochen nach Beginn des Mutterschutzes geltend gemacht werden.

Voraussetzung

Vor Beginn der 8-Wochen-Frist muss

- die erstmalige ordentliche Mitgliedschaft zum Wohlfahrtsfonds der Ärztekammer für Steiermark seit mindestens 6 Monaten bestehen, und
- Sie müssen bereits mindestens 6 Monate zahnärztlich tätig gewesen sein.

Höhe des Wochengeldes

Die Höhe des täglichen Wochengeldes entspricht dem Krankengeldtagsatz für Hausbehandlung und beträgt für das Kalenderjahr 2019 mindestens € 11,92 und höchstens € 268,- pro Tag. Für die Berechnung ist der Umsatz der letzten drei vollen Monate vor Einstellung der zahnärztlichen Tätigkeit maßgeblich.

Wird die zahnärztliche Tätigkeit erst nach Beginn der 8-Wochen-Frist eingestellt, so ist der Umsatz der letzten drei vollen Monate vor Beginn der 8-Wochen-Frist für die Berechnung des täglichen Wochengeldes heranzuziehen.

Anspruch auf Wochengeld

- acht Wochen vor der Entbindung
- am Entbindungstag
- acht Wochen nach der Entbindung (12 Wochen bei Mehrlings-, Früh- oder Kaiserschnittgeburt)

Der höchstzulässige Anspruchszeitraum bei normalen Geburten beträgt 16 Wochen, bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt er 20 Wochen.

Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich der Anspruchszeitraum nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung.

Erfolgt die tatsächliche Geburt vor Beginn des gesetzlichen Mutterschutzes (vor Beginn der letzten 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin), beträgt der Anspruchszeitraum 20 Wochen ab dem tatsächlichen Geburtstermin.

Der Anspruch beginnt frühestens mit dem auf die Einstellung der Berufsausübung folgenden Tag und endet spätestens mit dem der Wiederaufnahme vorangegangenen Tag.

Notwendige Unterlagen

- vollständig ausgefülltes und unterfertigtes Antragsformular (siehe Anlage 1)
- Bekanntgabe, ab wann Sie die gesetzliche Mutterschutzfrist beantragen
- Nachweis des Umsatzes der letzten drei vollen Monate vor Einstellung der zahnärztlichen Tätigkeit (z.B. Aufstellung der Einnahmen, USt-Meldung)
- Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin
- Geburtsurkunde des Kindes
- eventueller Nachweis über Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburt
- schriftliche Meldung, ab wann Sie Ihre zahnärztliche Tätigkeit wieder aufnehmen

Zuerkennung

Über den Antrag auf Zuerkennung des Wochengeldes entscheidet der Verwaltungsausschuss. Die Beschlüsse werden nach dem Ende des Mutterschutzes in Form eines Bescheides mitgeteilt.

Nach Vorlage aller notwendigen Unterlagen wird das Wochengeld auf das im Antrag bekanntgegebene Konto überwiesen. Das Wochengeld ist gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 4 lit. a EstG einkommensteuerfrei.

Service und Beratung

Wohlfahrtsfonds
Ärztchammer für Steiermark
Kaiserfeldgasse 29, 8010 Graz

Frau Ursula Fressel
Telefon: 0316/8044 - DW 65
Fax: 0316/8044 - DW 136
E-Mail: wff@aekstmk.or.at

ANGESTELLTE ZAHNÄRZTIN

Gesetzliche Versicherung

Werdende Mütter dürfen ab der achten Woche vor dem voraussichtlichen Geburtstermin nicht mehr beschäftigt werden. Sie befinden sich im Mutterschutz. Das Wochengeld soll während dieser Zeit eine finanzielle Stütze für die werdende Mutter sein und wird als Ersatz für das entfallende Einkommen gezahlt.

Anspruch auf Wochengeld

- acht Wochen vor der Entbindung
- am Entbindungstag
- acht Wochen nach der Entbindung (12 Wochen bei Mehrlings-, Früh- oder Kaiserschnittgeburt)

Hat die Amtsärztin / der Amtsarzt vor Beginn der Schutzfrist oder darüber hinaus ein Beschäftigungsverbot verhängt, wird das Wochengeld auch für die Dauer dieses Beschäftigungsverbots gezahlt (= **vorzeitiger Mutterschutz**).

Die 8-Wochen-Frist vor der voraussichtlichen Entbindung wird aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem anderen als dem von der Ärztin/vom Arzt angenommenen Zeitpunkt, verkürzt oder verlängert sich die vorgesehene Frist vor der Entbindung entsprechend. Wird die Schutzfrist (und damit die Wochengeldauszahlung) vor der Geburt verkürzt, verlängert sich grundsätzlich die Schutzfrist (und damit auch die Wochengeldauszahlung) nach der Geburt entsprechend, höchstens aber auf 16 Wochen.

Ruhen des Wochengeldes

Beziehen Sie neben dem Wochengeld ein zusätzliches Einkommen, kann dies zu einem Ruhen des Wochengeldes in der Höhe des erzielten Einkommens führen. Ruht das Wochengeld zur Gänze, führt dies zu keiner Verlängerung des Anspruchs. **Leistungen des Wohlfahrtsfonds der Ärztekammer für Steiermark (Wochengeld) zählen nicht als zusätzliches Einkommen.**

Beantragung des Wochengeldes

Das Wochengeld kann ab Beginn der achten Woche vor dem voraussichtlichen Geburtstermin beantragt werden. Die zuständige Stelle ist Ihr Krankenversicherungsträger. Sie können die erforderlichen Unterlagen persönlich vorlegen oder per Post übermitteln.

Das Formular für die Arbeits- und Entgeltbestätigung sowie Arztbestätigung erhalten Sie bei der zuständigen Stelle bzw. auf deren Homepage. Wenn Sie eine Leistung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz oder Kinderbetreuungsgeld beziehen, wenden Sie sich für die erforderliche „Mitteilung über den Leistungsanspruch“ an die auszahlende Stelle.

Notwendige Unterlagen

- **Arbeits- und Entgeltbestätigung** für das Wochengeld **oder** bei Bezug von Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz - Arbeitslosengeld, Notstandshilfe - beziehungsweise von Kinderbetreuungsgeld vor Beginn der achtwöchigen Schutzfrist: **„Mitteilung über den Leistungsanspruch“**

- Arztbestätigung über den **voraussichtlichen Geburtstermin** oder im Falle einer vorgezogenen Schutzfrist: Freistellungszeugnis
- Geburtsurkunde des Kindes
- Bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburt: **Bescheinigung** des Spitals
- Aufenthaltsbestätigung über den Krankenhausaufenthalt

Höhe des Wochengeldes

Die Höhe ergibt sich aus dem durchschnittlich in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Eintritt des Versicherungsfalles der Mutterschaft gebührenden Arbeitsverdienstes, vermindert um die gesetzlichen Abzüge (Netto-Arbeitsverdienst).

Diesem Verdienst werden als Abgeltung für die Sonderzahlungen 14 %, 17 % oder 21 % hinzugerechnet - je nach Ausmaß der Sonderzahlungen. Die Auszahlung des Wochengeldes erfolgt im Nachhinein.

Wohlfahrtsfonds

Zahnärztinnen, die ihren Beruf ausschließlich als angestellte Zahnärztinnen ausüben, haben während der Zeit des gesetzlichen Mutterschutzes zusätzlich Anspruch auf eine Leistung aus dem Wohlfahrtsfonds (= Wochengeld). Dieser Anspruch kann innerhalb von 12 Wochen nach Beginn des Mutterschutzes mittels Antragsformulars geltend gemacht werden.

Voraussetzung

Vor Beginn des gesetzlichen Mutterschutzes muss

- die erstmalige ordentliche Mitgliedschaft zum Wohlfahrtsfonds der Ärztekammer für Steiermark seit mindestens sechs Monaten bestehen, und
- Sie müssen mindestens sechs Monate zahnärztlich tätig gewesen sein.

Höhe des Wochengeldes

Die Höhe des täglichen Wochengeldes beträgt im Kalenderjahr 2019 € 11,92 pro Tag.

Anspruch auf Wochengeld besteht

- acht Wochen vor der Entbindung
- am Entbindungstag
- acht Wochen nach der Entbindung (12 Wochen bei Mehrlings-, Früh- oder Kaiserschnittgeburt)

Der höchstzulässige Anspruchszeitraum bei normalen Geburten beträgt 16 Wochen, bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt er 20 Wochen.

Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich der Anspruchszeitraum nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung.

Erfolgt die tatsächliche Geburt vor Beginn des gesetzlichen Mutterschutzes (vor Beginn der letzten 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin), beträgt der Anspruchszeitraum 20 Wochen ab dem tatsächlichen Geburtstermin.

Der Anspruch beginnt frühestens mit dem auf die Einstellung der Berufsausübung folgenden Tag und endet spätestens mit dem der Wiederaufnahme vorangegangenen Tag.

Notwendige Unterlagen

- vollständig ausgefülltes und unterfertigtes Antragsformular (siehe Anlage 2)
- Kopie des Mutter-Kind-Passes, woraus der voraussichtliche Geburtstermin ersichtlich ist
- Bestätigung der Krankenversicherung (BVA, GKK), in dem das Ende des gesetzlichen Mutterschutzes vermerkt ist
- Geburtsurkunde des Kindes
- eventueller Nachweis über Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburt

Zuerkennung

Über den Antrag auf Zuerkennung des Wochengeldes entscheidet der Verwaltungsausschuss. Die Beschlüsse werden nach dem Ende des Mutterschutzes in Form eines Bescheides mitgeteilt.

Nach Vorlage aller notwendigen Unterlagen wird das Wochengeld auf das im Antrag bekanntgegebene Konto überwiesen. Das Wochengeld ist gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 4 lit. a EstG einkommensteuerfrei.

Service und Beratung

Wohlfahrtsfonds
Ärzttekammer für Steiermark
Kaiserfeldgasse 29, 8010 Graz

Frau Ursula Fressel
Telefon: 0316/8044 - DW 65
Fax: 0316/8044 - DW 136
E-Mail: wff@aekstmk.or.at

KINDERBETREUUNGSGELD

Für Geburten ab 1. März 2017 besteht für Eltern die Möglichkeit, aus zwei Systemen des Kinderbetreuungsgeldes zu wählen:

- Kinderbetreuungsgeld-Konto (pauschale Leistung)
- Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

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!

Der Antrag auf Kinderbetreuungsgeld kann auch elektronisch über **FINANZonline** oder mit der Bürgerkarte auf **www.sozialversicherung.at** übermittelt werden.

Das Kinderbetreuungsgeld ist gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 5 lit. b EstG einkommensteuerfrei.

Anspruchsvoraussetzungen

- Anspruch und Bezug von **Familienbeihilfe** für das Kind (bei **getrennt lebenden Eltern** zusätzlich Obsorgeberechtigung für das Kind und Bezug der Familienbeihilfe durch den antragstellenden Elternteil)
- **Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich**
- **Rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich**
- **auf Dauer angelegter gemeinsamer Haushalt** mit dem Kind und idente Hauptwohnsitzmeldungen
- Durchführung der **Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen** (fünf Untersuchungen während der Schwangerschaft und fünf Untersuchungen des Kindes)
- zusätzlich bei Bezug von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld: Ausübung einer kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit in den letzten 6 Monaten vor Geburt des Kindes
- Einhaltung der Zuverdienstgrenze

Wechsel

In beiden Kinderbetreuungsgeldsystemen können sich die Eltern beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes höchstens zwei Mal abwechseln. Es können sich dadurch höchstens 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 Gesamtanspruchsdauer abgezogen.

Ruhen

Das Kinderbetreuungsgeld ruht während des Anspruchs auf Wochengeld oder während des Anspruches auf eine wochengeldähnliche Leistung (z.B. Lohnfortzahlung des Arbeitgebers), sodass die Auszahlung erst nach dem Bezug des Wochengeldes bzw. nach dem Bezug der wochengeldähnlichen Leistung beginnt. Weiters ruht für die Mutter das Kinderbetreuungsgeld auch vor der Geburt eines weiteren Kindes, sobald Anspruch auf eine dieser Leistungen besteht.

Ist aber diese Leistung geringer als das Kinderbetreuungsgeld, gebührt eine **Differenzzahlung**.

Zuverdienst

Die Zuverdienstgrenze stellt auf die Einkünfte desjenigen Elternteils ab, der das Kinderbetreuungsgeld bezieht. Wird diese jeweilige jährliche Zuverdienstgrenze überschritten, ist jener Betrag zurückzuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde (**Einschleifregelung**).

Die Prüfung der Einkünfte erfolgt grundsätzlich im Nachhinein durch den Krankenversicherungsträger, sobald die nötigen Daten (z.B. von der Finanzbehörde) dafür zur Verfügung stehen. Jedes Kalenderjahr wird gesondert betrachtet. Jedes Kind wird gesondert betrachtet.

Kinderbetreuungsgeld-Konto

Für Bezieher/-innen von pauschalem Kinderbetreuungsgeld (KBG-Konto) gibt es eine jährliche individuelle Zuverdienstgrenze. Der Zuverdienst darf 60 % der Einkünfte aus dem Steuerbescheid jenes Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, betragen. Die Zuverdienstgrenze beträgt mindestens aber € 16.200,- im Kalenderjahr. Falls in allen drei Jahren vor der Geburt Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, ist das drittvorangegangene Jahr das relevante Kalenderjahr. (Beispiel: Geburt 2018, Bezug KBG in den Jahren 2014, 2015, 2016 und 2017: das relevante Kalenderjahr ist 2015.)

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Die Zuverdienstgrenze beträgt € 6.800,- pro Kalenderjahr (entspricht in etwa der Geringfügigkeitsgrenze). Während des gesamten Bezugszeitraumes ist der Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (z.B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld) nicht gestattet.

KINDERBETREUUNGSGELD-KONTO (PAUSCHALSYSTEM)

Durch das Kinderbetreuungsgeld-Konto als Pauschalleistung wird die Betreuungsleistung der Eltern anerkannt und teilweise abgegolten. Das pauschale Kinderbetreuungsgeld erhalten Eltern **unabhängig** von einer **vor der Geburt** des Kindes **ausgeübten Erwerbstätigkeit**.

Bezugshöhe

Die Höhe des Tagesbetrages ergibt sich automatisch aus der individuell gewählten Anspruchsdauer. Der Tagesbetrag liegt zwischen mindestens € 14,53 und maximal € 33,88 täglich. Je länger man bezieht, desto geringer ist der Tagesbetrag.

Bezugsdauer

Mindestens 365 bis höchstens 851 Tage ab der Geburt für einen Elternteil bzw. mindestens 456 bis höchstens 1.063 Tage ab der Geburt des Kindes bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile.

Von der jeweiligen Gesamtanspruchsdauer pro Kind sind 20 Prozent dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten (in der kürzesten „Variante“ sind das 91 Tage).

Änderung der Konto-Variante

Eine einmalige Änderung der Konto-Variante (Anpruchsdauer) ist möglich. Der Änderungsantrag ist beim zuständigen Krankenversicherungsträger einzubringen. Da die Änderung der Variante gewissen Beschränkungen unterliegt und nach einer wirkungslosen Änderung keine weitere Änderung mehr möglich ist, erkundigen Sie sich bitte vorher bei Ihrem zuständigen Krankenversicherungsträger.

Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld

Einkommensschwache Alleinerziehende und Elternteile, die in Ehe bzw. Lebensgemeinschaft leben, können eine Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld in Höhe von € 6,06 pro Tag für die Dauer von maximal 365 Tagen ab erstmaliger Antragstellung beantragen. Die Einkünfte des beziehenden Elternteils dürfen nicht mehr als € 6.800,- (ab 2017), die Einkünfte des zweiten Elternteils bzw. Partners nicht mehr als € 16.200,- im Kalenderjahr betragen. Die Beihilfe muss bei Überschreitung der Zuverdienstgrenzen zurückgezahlt werden.

EINKOMMENSABHÄNGIGES SYSTEM

Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld hat die primäre Funktion, jenen Eltern, die sich nur für kurze Zeit aus dem Berufsleben zurückziehen wollen und über ein höheres Einkommen verfügen, die Möglichkeit zu geben, in dieser Zeit einen **Einkommensersatz** zu erhalten.

Anspruchsvoraussetzung

Der antragstellende Elternteil muss in den letzten 182 Kalendertagen vor der Geburt des Kindes durchgehend eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich und ununterbrochen ausüben. Es dürfen in diesem Zeitraum keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (z.B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld) bezogen worden sein. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit in diesem Zeitraum von bis zu insgesamt 14 Tagen sind unerheblich.

Einer solchen Erwerbstätigkeit gleichgestellt sind

- Zeiten des Mutterschutzes und Zeiten der Karenz nach dem Mutterschutzgesetz bis maximal zum 2. Geburtstag eines älteren Kindes, sofern in diesem Zeitraum das Dienstverhältnis aufrecht ist,
- Zeiten der Väterkarenz nach dem Väterkarenzgesetz bis maximal zum 2. Geburtstag eines älteren Kindes, sofern in diesem Zeitraum das Dienstverhältnis aufrecht ist,
- karenzähnliche Zeiten von Selbstständigen, Gewerbetreibenden und Landwirten (vorübergehende Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zum Zwecke der Kindererziehung maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes, z. B. Ruhendmeldung des Gewerbes, nicht jedoch Abmeldung),

sofern in den 182 Tagen unmittelbar davor eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich ausgeübt worden ist.

Bezugshöhe

Die Höhe des Tagsatzes beträgt 80 % des (fiktiven) Wochengeldes (mindestens € 33,88 bis maximal € 66,- täglich). Zusätzlich erfolgt eine Günstigkeitsberechnung anhand des Steuerbescheides aus dem Kalenderjahr vor der Geburt.

Bezugsdauer

Längstens bis zum 365. Tag ab Geburt des Kindes, wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht. Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile gebührt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld maximal bis zu 426 Tage ab der Geburt des Kindes (ein Elternteil kann nie mehr als 365 Tage Kinderbetreuungsgeld beziehen).

PARTNERSCHAFTSBONUS

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,- (insgesamt für beide Elternteile somit € 1.000,-) als Einmalzahlung.

Zeiten, in denen das Kinderbetreuungsgeld zur Gänze geruht hat (beispielsweise wegen eines Anspruchs auf Wochengeld) oder in denen aus einem anderen Grund kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, werden für den Partnerschaftsbonus nicht angerechnet.

Jeder Elternteil kann seinen Antrag auf den Partnerschaftsbonus gleichzeitig mit seinem Antrag auf Kinderbetreuungsgeld stellen, es ist aber auch eine spätere, gesonderte Antragstellung bei dem für ihn zuständigen Krankenversicherungsträger möglich (spätestens jedoch binnen 124 Tagen ab dem letzten möglichen Bezugstag des Kinderbetreuungsgeldes).

Nach Auszahlung des Partnerschaftsbonus darf für dieses Kind kein Kinderbetreuungsgeld mehr bezogen werden.

Achtung: Eine spätere Rückforderung von zu Unrecht bezogenem Kinderbetreuungsgeld bei einem Elternteil (z.B. bei Überschreitung der Zuverdienstgrenze) löst zugleich eine Rückforderung der beiden Partnerschaftsboni aus, sofern dadurch die vorgeschriebene Aufteilungsquote (50:50 bis 60:40) bzw. die Mindestbezugsdauer von je 124 Tagen nicht mehr vorliegt.

FAMILIENZEITBONUS FÜR VÄTER

Für **erwerbstätige Väter**, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes für einen Zeitraum zwischen 28 und 31 Tagen intensiv und ausschließlich der Familie widmen und **alle ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen**, ist ein Familienzeitbonus in Höhe von € 22,60 täglich vorgesehen.

Beispiele für Familienzeit sind ein Sonderurlaub gegen Entfall der Bezüge, Väterfrühkarenz im öffentlichen Dienst („Papamonat“), Unterbrechung der selbstständigen Tätigkeit samt Abmeldung bei der Sozialversicherung, Ruhendmeldung des Gewerbes.

Der Familienzeitbonus wird auf ein allfälliges später vom Vater bezogenes Kinderbetreuungsgeld angerechnet, wobei sich in diesem Fall der Betrag des Kinderbetreuungsgeldes, nicht jedoch die Bezugsdauer verringert.

Der Vater muss das Erfordernis der Erwerbstätigkeit erfüllen, wie beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld. Die Erwerbstätigkeit muss direkt im Anschluss an die Familienzeit wieder aufgenommen werden. **Nicht möglich ist es, eine andere als die unterbrochene Tätigkeit auszuüben oder eine Karenz/Freistellung direkt an die Familienzeit anzuschließen.**

Der Familienzeitbonus gebührt nur auf Antrag und kann frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes beantragt werden. Der Antrag muss mittels eigenen Antragformulars spätestens binnen 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes (der Tag der Geburt wird mitgezählt) bei der zuständigen Krankenkasse gestellt werden.

Der Familienzeitbonus ist gemäß § 3 Abs. 1 Ziffer 5 lit. b EstG einkommensteuerfrei.

Service und Beratung

Weitere Informationen finden Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie und Jugend unter: www.bmfj.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen sowie bei der **Infoline Kinderbetreuungsgeld**, Montag bis Donnerstag von 9 bis 15 Uhr unter der kostenfreien Telefonnummer **0800 240 014**.

Als Hilfe zur Berechnung des Kinderbetreuungsgeldes, des Zuverdienstes und den Familienzeitbonus gibt es einen **KBG-Online-Rechner** unter: www.bmfj.gv.at/dam/bmfj/KBG-Rechner/index

BERUF UND FAMILIE

In diesem Kapitel wollen wir allen niedergelassenen und angestellten Zahnärztinnen die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufzeigen.

Im niedergelassenen Bereich haben Sie zum einen die Möglichkeit während des Mutterschutzes bzw. der Kinderbetreuung den Ordinationsbetrieb durch einen Vertretungszahnarzt aufrecht zu halten. Zum anderen besteht für alle Zahnärztinnen, die einen Vertrag mit der Gebietskrankenkasse haben, die Möglichkeit ein Jobsharing in Anspruch zu nehmen.

Angestellte Zahnärztinnen haben einen Rechtsanspruch auf Karenz sowie die Möglichkeit nach der Karenz Elternteilzeit in Anspruch zu nehmen.

Es besteht auch für alle niedergelassenen Zahnärzte, die Papa geworden sind, die Möglichkeit der Inanspruchnahme des Jobsharings wegen Kinderbetreuung und für alle angestellten Zahnärzte die Inanspruchnahme der Karenz und der Elternteilzeit.

VERTRETUNG

In der Landes Zahnärztekammer für Steiermark liegt eine Liste von Zahnärzten auf, die Interesse an Vertretungstätigkeiten bei uns gemeldet haben.

Wenn Sie einen **Vertrag mit der Gebietskrankenkasse** haben, dann sind **Vertretungen** den Sozialversicherungsträgern und der Zahnärztekammer **zu melden**, sofern die Vertretung **länger als sechs Wochen** dauert. Die Person des Vertreters und die Dauer der Vertretung müssen bekanntgegeben werden.

Mit dem Vertretungszahnarzt sollten Sie zumindest über das Ausmaß und den Umfang der Vertretungstätigkeit und die Honorierung eine schriftliche Vereinbarung treffen.

Auf Wunsch können wir Ihnen gerne unsere Vertreterliste bzw. einen Muster-Vertretungsvertrag übermitteln.

Für Ihre Patienten muss klar ersichtlich sein von wem sie behandelt werden. Wir empfehlen Ihnen daher an einer gut sichtbaren Stelle ein Schild zu positionieren, auf dem der Name Ihres Vertretungszahnarztes ersichtlich ist (z.B.: „Heute behandelt Sie Herr/Frau Dr. Zahn“).

JOBSHARING

Die Österreichische Zahnärztekammer und der Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger haben mit der gesamtvertraglichen Vereinbarung über das Jobsharing im zahnärztlichen Bereich mit Wirkung 1. Juli 2015 die Möglichkeit geschaffen,

sich unter anderem auf Grund von Kinderbetreuung zeitlich befristet einen Kassenvertrag zu teilen.

Voraussetzungen

Das Vorhaben, ein Jobsharing zu begründen, ist der zuständigen Landes Zahnärztekammer und dem Krankenversicherungsträger im Wege über die Landes Zahnärztekammer, schriftlich und unter Angabe der erforderlichen Informationen (siehe Antragsformular), drei Monate vor dem geplanten Beginn mitzuteilen. Beginn und Ende des Jobsharings sind jeweils nur zu Beginn bzw. Ende eines Quartals möglich.

Sowohl die Landes Zahnärztekammer als auch der Krankenversicherungsträger können innerhalb von einem Monat Einspruch gegen das Jobsharing erheben, wenn die Voraussetzungen nicht erfüllt werden oder Bedenken gegen die Person des Jobsharingpartners bestehen. Erfolgt innerhalb eines Monats kein Einspruch, so gilt Einverständnis. Die genauen Konditionen zwischen den Jobsharingpartnern (Dauer, Honorar, Ordinationszeiten etc.) sind im Innenverhältnis zu regeln.

Das Formular zur Bekanntgabe eines Jobsharing wegen Kinderbetreuung können Sie der Anlage entnehmen oder bei uns anfordern.

Vertragszahnarzt

Der Vertragszahnarzt muss weiterhin mindestens 50% der vereinbarten Ordinationszeiten persönlich erbringen und die Ordinationszeiten des Vertragszahnarztes und des Jobsharingpartners dürfen sich nicht decken.

Alle Rechte und Pflichten aus dem Kasseneinzelvertrag bleiben beim Vertragszahnarzt (Haftung für Einhaltung des Kasseneinzelvertrages, Abrechnung mit dem Krankenversicherungsträger, etc.).

Jobsharingpartner

Der Jobsharingpartner muss ein in Österreich zur selbständigen Berufsausübung berechtigter Zahnarzt sein. Der Vertragszahnarzt kann seinen Jobsharingpartner frei wählen.

Für die Dauer des Jobsharings darf der Jobsharingpartner keine eigene Vertragszahnarztordination führen und an der Ordinationsstätte des Vertragszahnarztes nicht als Wahlzahnarzt (teilweise Refundierung der Behandlungskosten an Patienten durch den Krankenversicherungsträger) tätig sein. Wohl aber dürfen Privatleistungen -- kein Behandlungskostenrückerstattung -- erbracht werden. Die Patienten sind darüber entsprechend aufzuklären. Es wird empfohlen einen Vermerk wie etwa „keine Refundierung durch den Krankenversicherungsträger“ auf der Privathonorarnote anzubringen.

Ein Rechtsanspruch des Jobsharingpartners auf den Abschluss eines späteren Einzelvertrages mit dem Krankenversicherungsträger besteht nicht.

Abrechnung

Die Leistungen des Jobsharingpartners sind vom Vertragszahnarzt mit dem Krankenversicherungsträger abzurechnen. Die Honorierung der Tätigkeit des Jobsharingpartners erfolgt durch Vereinbarung zwischen dem Vertragszahnarzt und seinem Jobsharingpartner.

Durch das Jobsharing soll das Leistungsvolumen einer Kassenordination nicht erhöht werden. Als Basiswert werden die Jahreshonorarsummen der letzten drei Jahre vor Beginn des Jobsharings als Durchschnittswert herangezogen. Überschreiten die Jahreshonorarsummen den Basiswert um 25% erfolgt eine schriftliche Information an den Vertragszahnarzt durch den Krankenversicherungsträger. Unter Umständen kann als äußerste Konsequenz das Ende des Jobsharings drohen.

Beendigung

Das Jobsharing endet grundsätzlich mit Zeitablauf, aber auch mit dem Tod des Vertragszahnarztes bzw. des Jobsharingpartners, mit Beendigung des Einzelvertrages, mit Wegfall der persönlichen und sachlichen Voraussetzungen oder bei einer wesentlichen Überschreitung des Basiswertes der Jahreshonorarsummen.

Eine Beendigung ist auch durch Erklärung des Vertragszahnarztes möglich oder aus wichtigen und dringenden Gründen seitens des Krankenversicherungsträgers bzw. der zuständigen Landes Zahnärztekammer.

Kieferorthopädie

Die gesamtvertragliche Vereinbarung über das Jobsharing im zahnärztlichen Bereich gilt auch für alle Vertragskieferorthopäden entsprechend dem neuen Gesamtvertrag Kieferorthopädie.

Ein Jobsharingpartner darf nur jenen medizinischen Leistungen auf Kosten des Krankenversicherungsträgers erbringen, für die er auch die persönlichen Voraussetzungen nach dem jeweils gültigen Gesamtvertrag erfüllt. Das bedeutet im Fall eines Jobsharings von einem Vertragskieferorthopäden muss der Jobsharingpartner auch die Voraussetzungen des § 25 Gesamtvertrag Kieferorthopädie erfüllen:

- Habilitation im Bereich der Kieferorthopädie (KFO) oder
- Ausbildung zum Fachzahnarzt für Kieferorthopädie (mit entsprechender Ausbildung im EU-Inland und Ausland) oder
- 3-jährige klinisch-universitäre Vollzeit-Ausbildung im Bereich KFO oder
- Nachweis der Befähigung nach den Richtlinien des Austrian Board of Orthodontists (ABO) oder European Board of Orthodontists (EBO) oder
- entsprechende postgraduale Ausbildung in der KFO (zB MSc) oder
- Fortbildungsnachweis (Fortbildungsdiplom KFO der ÖZÄK) oder
- gleichwertige Ausbildung im EU-Inland bzw. Ausland und
- zusätzlich muss der Nachweis von 20 Multibracket-Behandlungsfällen erbracht werden, die in den letzten drei Jahren abgeschlossen wurden und bei denen Durchschnittliche eine Verbesserung von 70% bewirkt wurde.

ELTERNKARENZ

Als Karenz wird der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts bezeichnet. **Auf Karenz besteht ein Rechtsanspruch, der Dienstgeber kann die Karenz daher nicht verweigern.** Während der Elternkarenz erhalten Sie kein Gehalt. Sie erhalten in dieser Zeit jedoch Kinderbetreuungsgeld. Sowohl Mutter als

auch Vater des Kindes können, wenn sie in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen, diese in Anspruch nehmen. Die Elternkarenz ist umfassend im Mutterschutz- und im Väterkarenzgesetz geregelt.

Beginn und Dauer

Die Karenz beginnt für jenen Elternteil, der sie zuerst in Anspruch nimmt, frühestens mit dem Ende der Mutterschutzfrist nach der Geburt, kann aber grundsätzlich auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden.

Die arbeitsrechtlich durch Kündigungs- und Entlassungsschutz abgesicherte Karenz dauert **maximal bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes**, wenn Sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Die Karenz muss **mindestens zwei Monate** dauern.

Wollen Sie darüber hinaus in Karenz gehen, ist eine schriftliche Vereinbarung mit Ihrem Dienstgeber (z.B. Sonderurlaub-Vereinbarung) erforderlich.

Meldung der Karenz

Eine Karenz direkt im Anschluss an die Mutterschutzfrist muss die Mutter innerhalb dieser Frist dem Dienstgeber schriftlich bekannt geben. Wenn der Vater im Anschluss an die Mutterschutzfrist in Karenz geht muss er dies seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt melden.

Wenn die Karenz erst **zu einem späteren Zeitpunkt** in Anspruch genommen wird, hat die Meldung der Karenz mindestens drei Monate vor Beginn derselben zu erfolgen.

Übermitteln Sie die Meldung, die Beginn und Dauer der Karenz zu enthalten hat, an ihren Dienstgeber in nachweislicher Form, z.B. eingeschriebener Brief.

Verlängerung der Karenz

Spätestens drei Monate vor dem Ende der gemeldeten Karenz können Sie dem Dienstgeber bekannt geben, dass Sie die Karenz verlängern und wie lange (höchstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes). Haben Sie ursprünglich eine Karenz von weniger als drei Monaten gemeldet, müssen Sie die Verlängerung erst zwei Monate vor dem Ende melden.

Teilung der Karenz

Die Karenz kann zwischen den Eltern zweimal geteilt werden, das heißt, dass **insgesamt drei Karenzteile zulässig** sind (z.B. Mutter/Vater/Mutter), wobei jeder Teil mindestens zwei Monate dauern muss.

Der zweite und dritte Karenzteil muss dem Dienstgeber mindestens drei Monate vor dem Beginn bekannt gegeben werden. Beträgt der laufende Karenzteil weniger als drei Monate, muss der nächste Karenzteil erst zwei Monate vor Beginn gemeldet werden.

Meldefrist versäumt?

Wurde die Meldefrist versäumt, braucht der Dienstgeber den Karenzwunsch grundsätzlich nicht mehr zu berücksichtigen. **Bei Fristversäumnis kann mit Zustimmung des Dienstgebers eine Karenz mit Kündigungs- und Entlassungsschutz vereinbart werden.**

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Dienstnehmerinnen haben während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung einen Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz. Das heißt, eine Kündigung bzw. Entlassung ist nur sehr eingeschränkt rechtswirksam möglich.

Wird Karenz in Anspruch genommen verlängert sich dieser Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ablauf von 4 Wochen nach Beendigung der Karenz bzw. des jeweiligen Karenzteiles.

Bei Vätern, die Karenz in Anspruch nehmen, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit Bekanntgabe der Karenz, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes.

ACHTUNG: Melden Sie die Karenz nicht früher als vier Monate vor dem Beginn, da der Kündigungs- und Entlassungsschutz frühestens mit diesem Zeitpunkt beginnt.

Gleichzeitige Karenz beider Elternteile

Mutter und Vater dürfen nicht gleichzeitig Karenz für dasselbe Kind nehmen. Lediglich beim **ersten Wechsel** zwischen den Elternteilen ist eine Überschneidung von einem Monat möglich. In diesem Fall darf die Karenz insgesamt nur bis zum Ende des 23. Lebensmonats des Kindes dauern.

Aufgeschobene Karenz

Sie können mit Ihrem Dienstgeber **vereinbaren**, dass Sie sich drei Monate Ihrer Karenz aufheben, und sie bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres Ihres Kindes verbrauchen. Aufgeschobene Karenz können Sie nehmen, wenn die Karenz mit dem vollendeten 21. Lebensmonat des Kindes geendet hat. Beide Elternteile können aufgeschobene Karenz beanspruchen, wenn die Karenz mit vollendetem 18. Lebensmonat des Kindes geendet hat.

Die Absicht, Karenz aufzuschieben, ist dem Dienstgeber grundsätzlich innerhalb der Mutterschutzfrist mitzuteilen.

Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, wenn der Dienstgeber nicht innerhalb weiterer zwei Wochen eine Klage beim zuständigen Gericht einbringt.

ACHTUNG: Während der aufgeschobenen Karenz besteht kein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Beschäftigung während der Karenz

Während der Karenz kann neben dem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung auch bei einem anderen Dienstgeber ausgeübt werden. Das Entgelt darf im Kalendermonat die Geringfügigkeitsgrenze nicht übersteigen.

Darüber hinaus können Sie mit Ihrem Dienstgeber für längstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze vereinbaren. Wird Karenz nicht während

des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

ACHTUNG: Bitte beachten Sie zusätzlich die Zuverdienstgrenzen Ihres Kinderbetreuungsgeldmodells!

VÄTERFRÜHKARENZ („PAPAMONAT“)

Neben den Anspruch auf Elternkarenz gibt es für Väter in manchen Bereichen die Möglichkeit der Väterfrühkarenz = Papamonat.

Die Väterfrühkarenz soll die gemeinsame Betreuung des Kindes mit der Mutter in den ersten Lebenswochen ermöglichen. Derzeit gibt es in Österreich drei Formen:

- Väterfrühkarenz im öffentlichen Dienst (max. 4 Wochen während des Mutterschutzes, unbezahlt)
- Väterfrühkarenz lt. Kollektivvertrag: In manchen Branchen räumt der Kollektivvertrag die Möglichkeit eines Papamonats ein. Die Bedingungen können unterschiedlich sein.
- Unbezahlter Urlaub bzw. vereinbarte Freistellung: ist nur mit Zustimmung des Dienstgebers grundsätzlich für alle Dienstnehmer möglich.

Für Informationen zur finanziellen Unterstützung in der Zeit der Väterfrühkarenz lesen Sie beim [Familienzeitbonus](#) nach.

Mit 1. September 2019 tritt eine neue gesetzliche Regelung (§ 1a Väter-Karenzgesetz) in Kraft, wonach jeder Vater einen Rechtsanspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt seines Kindes hat. Nachfolgende Fristen gelten für Geburten, deren errechneter Geburtstermin frühestens drei Monate nach dem Inkrafttreten liegen (= Geburten ab Dezember 2019).

Auf Verlangen ist dem Dienstnehmer für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zum Ablauf des Mutterschutzes der Mutter nach der Geburt des Kindes eine **Freistellung** in der Dauer von **einem Monat** zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Die beabsichtigte Freistellung muss der Dienstnehmer **spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin** unter Bekanntgabe des Geburtstermines und des voraussichtlichen Beginns der Freistellung ankündigen (= **Vorankündigung**). Der Dienstgeber muss unverzüglich von der Geburt des Kindes verständigt werden und es muss ihm spätestens eine Woche nach der Geburt der Antrittszeitpunkt der Freistellung bekannt gegeben werden. Die Freistellung beginnt frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertag.

Ist eine Vorankündigung auf Grund einer Frühgeburt nicht möglich, so ist dem Dienstgeber die Geburt des Kindes unverzüglich anzuzeigen und der Antrittszeitpunkt der Freistellung spätestens eine Woche nach der Geburt bekannt zu geben.

Ab der Vorankündigung der beabsichtigten Freistellung, frühestens aber vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin, besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Bei Entfall der Kündigung auf Grund einer Frühgeburt beginnt er mit der Meldung des

Antrittszeitpunktes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung.

WIEDEREINSTIEG IN DEN BERUF – ELTERNTEILZEIT

Elternteilzeit ist ein gesetzlich geregelter Anspruch auf **Herabsetzung der bisherigen Arbeitszeit oder auf Änderung der Lage** der bisherigen Arbeitszeit. Die Elternteilzeit muss **mindestens zwei Monate** dauern.

Sowohl Mutter als auch Vater des Kindes können, wenn sie in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen, diese in Anspruch nehmen. Die Elternteilzeit ist umfassend im Mutterschutz- und im Väterkarenzgesetz geregelt.

Gesetzliche Elternteilzeit

Der **gesetzliche Anspruch** auf Elternteilzeit besteht **bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes**, für jene Dienstnehmer, die

- in einem Betrieb mit mehr als 20 Dienstnehmer beschäftigt sind und
- deren Dienstverhältnis zu ihrem Dienstgeber bereits 3 Jahre ununterbrochen gedauert hat und
- die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben (oder die Obsorge für das Kind haben) und
- die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert wird und 12 Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite; gültig für Geburten ab 1.1.2016).

Weitere Voraussetzung ist, dass sich der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dasselbe Kind in Karenz befindet.

Die Karenzzeit beim selben Dienstgeber wird auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet. Ebenso sind alle Dienstzeiten, die in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber abgelegt wurden bei der Berechnung der Mindestdauer zu berücksichtigen.

Es kann grundsätzlich auch eine Elternteilzeit außerhalb der Bandbreite vereinbart werden (kein Rechtsanspruch). In diesem Fall gelten trotzdem die Bestimmungen über die Elternteilzeit, insbesondere der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Vereinbarte Elternteilzeit

Für Dienstnehmer, die keinen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung haben (siehe unter: [Gesetzliche Elternteilzeit](#)), kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung **längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres** des Kindes vereinbart werden, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite; gültig für Geburten ab 1.1.2016).

Meldung der gesetzlichen bzw. vereinbarten Elternteilzeit

Eine Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Mutterschutzfrist angetreten werden. Die schriftliche Bekanntgabe hat bis zum Ende der Mutterschutzfrist zu erfolgen.

Wird die Teilzeitbeschäftigung, etwa wegen vorheriger Inanspruchnahme von Karenz, erst zu einem späteren Zeitpunkt angetreten, so hat die Meldung bis **spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn** schriftlich an den Dienstgeber zu erfolgen.

Diese schriftliche Mitteilung muss enthalten:

- den Beginn der Teilzeitbeschäftigung
- die Dauer der Teilzeitbeschäftigung (Achtung: Mindestdauer 2 Monate!)
- das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung (Anzahl der Stunden pro Woche; für Geburten ab 1.1.2016 innerhalb der Bandbreite!)
- die Lage der Teilzeitbeschäftigung (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Bezeichnung der Arbeitstage)

Die Meldung an den Dienstgeber sollte in nachweislicher Form (zB eingeschriebener Brief) erfolgen.

Meldefrist versäumt?

Wurde die Meldefrist versäumt, braucht der Dienstgeber die Elternteilzeit grundsätzlich nicht mehr zu berücksichtigen. Bei Fristversäumnis kann mit Zustimmung des Dienstgebers eine Elternteilzeit mit Kündigungs- und Entlassungsschutz trotzdem vereinbart werden.

Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung

Sowohl die Dienstnehmerin als auch der Dienstgeber können eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite und eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Die Meldung darüber ist schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

Die Teilzeitbeschäftigung endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Ab der Bekanntgabe einer beabsichtigten Elternteilzeitbeschäftigung, frühestens aber 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den Bestimmungen des Mutterschutz- bzw. des Väterkarenzgesetzes.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet 4 Wochen nach Ende der Elternteilzeit, spätestens aber 4 Wochen nach Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes.

Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie erst danach, kann eine Kündigung aus dem Motiv der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden.

Verfahren beim Anspruch auf gesetzliche Elternteilzeit

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen beizuziehen.

Kommt binnen **vier Wochen ab Bekanntgabe** der gewünschten Teilzeit mit dem Dienstgeber **keine Einigung** über die konkrete Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung zustande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten – sofern nicht der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen eine Klage beim zuständigen Gericht einbringt.

Verfahren beim Anspruch auf vereinbarte Elternteilzeit

Kommt binnen **zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung** zustande, ist es Sache der Dienstnehmerin, den Dienstgeber auf Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung zu klagen.

Das Gericht hat die Klage abzuweisen, wenn der Dienstgeber aus sachlichen Gründen seine Zustimmung zur begehrten Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

Service und Beratung

Landes Zahnärztekammer für Steiermark
Marburger Kai 51/2, 8010 Graz

Mag. Barbara Schleifer
Telefon: 050511 8040
Fax: 050511 8080
E-Mail: office@stmk.zahnaerztekammer.at
schleifer@stmk.zahnaerztekammer.at

STANDESFÜHRUNG – IHR STATUS IN DER ZAHNÄRZTELISTE

Der Beginn des Mutterschutzes sowie die Inanspruchnahme einer Karenzzeit ist der Landeszahnärztekammer für Steiermark **im Vorhinein** schriftlich bekannt zu geben.

ANGESTELLTE ZAHNÄRZTIN

Angestellte Zahnärztinnen werden in der Zeit des Mutterschutzes und der möglichen anschließenden Karenzzeit weiterhin als angestellte Zahnärztinnen in der Zahnärzteliste der Österreichischen Zahnärztekammer geführt und sind kammerbeitragspflichtig. Auf Ansuchen kann bei berücksichtigungswürdigen Gründen (z.B. Karenz) die Vorschreibung des Kammerbeitrages ermäßigt bzw. Ratenzahlungen gewährt werden.

FREIBERUFLICH TÄTIGE ZAHNÄRZTIN

Während des Bezuges von Wochengeld als Leistung des Wohlfahrtsfonds müssen Sie ordentliches Kammermitglied sein. Das heißt der Status der Berufsunterbrechung gemäß § 44 Zahnärztegesetz oder eine außerordentliche Kammermitgliedschaft sind erst nach Beendigung des Mutterschutzes möglich.

Niedergelassene Zahnärztin

Sie werden während des Mutterschutzes bzw. der Karenzzeit weiterhin als niedergelassene Zahnärztin in der Zahnärzteliste der Österreichischen Zahnärztekammer geführt. Es besteht für Sie weiterhin Kammerbeitragspflicht und die Verpflichtung der Aufrechterhaltung der Berufshaftpflichtversicherung. Auf Ansuchen kann bei berücksichtigungswürdigen Gründen (z.B. Karenz) die Vorschreibung des Kammerbeitrages ermäßigt bzw. Ratenzahlungen gewährt werden.

Über die Möglichkeiten einer Vertretung bzw. über die Inanspruchnahme eines Jobsharings auf Grund von Kinderbetreuung lesen Sie genaueres im [Kapitel Beruf und Familie](#).

Wenn Sie Ihre Ordinationstätigkeit während der Karenzzeit einstellen wollen, benötigen Sie einen entsprechenden anderen Status (Wohnsitzzahnärztin, Berufsunterbrechung, a.o. Mitgliedschaft).

Wohnsitzzahnärztin

Die Führung als Wohnsitzzahnärztin während des Mutterschutzes und der Karenz ist möglich. Als Wohnsitzzahnärztin ist man berechtigt den zahnärztlichen Beruf in ganz Österreich als Vertretungszahnärztin auszuüben. Es besteht für Sie weiterhin Kammerbeitragspflicht und die

Verpflichtung der Aufrechterhaltung der Berufshaftpflichtversicherung. Auf Ansuchen kann bei berücksichtigungswürdigen Gründen (z.B. Karenz) die Vorschreibung des Kammerbeitrages ermäßigt bzw. Ratenzahlungen gewährt werden.

BERUFSUNTERBRECHUNG GEMÄß § 44 ZAHNÄRZTEGESETZ

Eine Berufsunterbrechung liegt vor, wenn Sie Ihre zahnärztliche Tätigkeit länger als 6 Monate bis höchstens 3 Jahre nicht in Österreich ausüben wollen. Bei Wiederaufnahme der zahnärztlichen Tätigkeit ist eine Wiederanmeldung bei der zuständigen Landes Zahnärztekammer vorzunehmen und ein aktueller Strafregisterauszug aus Österreich sowie ein ärztliches Attest von einem österreichischen Arzt vorzulegen.

Im Falle einer mitgeteilten Berufsunterbrechung ist der Kammerbeitrag für den Zeitraum der Berufsunterbrechung nachzulassen. Der Nachlass erfolgt beginnend mit dem Monatsersten, der der Eintragung der Berufsunterbrechung in der Zahnärzteliste folgt, beziehungsweise endend mit dem Monatsletzten, der der Eintragung des Endes der Berufsunterbrechung in der Zahnärzteliste folgt.

Die Berufshaftpflichtversicherung kann in dieser Zeit ruhend gestellt werden.

Service und Beratung

Landes Zahnärztekammer für Steiermark
Marburger Kai 51/2, 8010 Graz

Mag. Barbara Schleifer

Telefon: 050511 8040

Fax: 050511 8080

E-Mail: office@stmk.zahnaerztekammer.at
schleifer@stmk.zahnaerztekammer.at



Name:

Straße Nr.:

PLZ Ort:

Datum

Ärztekammer für Steiermark
Wohlfahrtsfonds
Kaiserfeldgasse 29
8010 Graz

F. 0316-8044-136
wff@aekstmk.or.at

Antrag auf Zuerkennung des Wochengeldes für niedergelassene (Zahn)Ärztinnen

gemäß § 28 Abs. 6 der Satzungen des Wohlfahrtsfonds

Einstellung der (zahn)ärztlichen Tätigkeit
aufgrund des Mutterschutzes am:

voraussichtliche Wiederaufnahme der
(zahn)ärztlichen Tätigkeit am:

Umsätze der letzten drei vollen Monate vom bis

in Höhe von

SV-Nr.:

Tag		Monat		Jahr	

Geb. Datum

Meine Bankverbindung: IBAN:

.....
Unterschrift

Beilagen:

- Kopie des Mutter-Kind-Passes mit dem voraussichtlichen Geburtstermin
- Umsatzberechnung
- ev. Bestätigung über Frühgeburt, Mehrlingsgeburt oder Sectio
- Geburtsurkunde

Name:

Straße Nr.:

PLZ Ort: Datum

Ärzttekammer für Steiermark
Wohlfahrtsfonds
Kaiserfeldgasse 29
8010 Graz

F. 0316-8044-136
wff@aekstmk.or.at

Antrag auf Zuerkennung des Wochengeldes für angestellte (Zahn)Ärztinnen

gemäß § 28 Abs. 7 der Satzungen des Wohlfahrtsfonds

Beginn des Mutterschutzes:

- ☐ vorzeitiger Mutterschutz seit:
- ☐ gesetzlicher Mutterschutzes seit:

Dienstverhältnis:

- ☐ besteht weiterhin bei:
- ☐ wird beendet mit:

SV-Nr.:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Geb. Datum

Tag Monat Jahr

Meine Bankverbindung: IBAN:

.....
Unterschrift

Beilagen:

- bei vorzeitigem Mutterschutz: Bestätigung des Amtsarztes
- Kopie des Mutter-Kind-Passes mit dem voraussichtlichen Geburtstermin
- ev. Bestätigung über Frühgeburt, Mehrlingsgeburt oder Sectio
- Mutterschaftsbestätigung der Krankenversicherung (Ende des gesetzlichen Mutterschutzes)
- Geburtsurkunde

An die
Landes Zahnärztekammer für Steiermark
Marburger Kai 51/2
8010 Graz

zur Weiterleitung an die Steiermärkische Gebietskrankenkasse

Bekanntgabe des Jobsharings wegen Kinderbetreuung

Persönliche Daten des Vertragsfacharztes für ZMK / Vertragszahnarztes

Titel: _____

Familien- und Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Ordinationsadresse: _____

aktuelle Nebenbeschäftigungen: _____

Telefon / Handynummer: _____

Fax: _____

E-Mail: _____

Persönliche Daten des Jobsharingpartners

☐ Facharzt für ZMK

☐ Zahnarzt

Titel: _____

Familien- und Vorname: _____

Geburtsdatum: _____

Adresse (allfällige Ordinationsadresse): _____

Telefon / Handynummer: _____

Fax: _____

E-Mail: _____

Ich bin in der Zahnärzteliste der Österreichischen Zahnärztekammer geführt als:
(Zutreffendes bitte ankreuzen)

- ☐ Wohnsitzfacharzt für ZMK / Wohnsitzzahnarzt
- ☐ angestellter Facharzt für ZMK / angestellter Zahnarzt
- ☐ niedergelassener (Wahl)Facharzt für ZMK / niedergelassener (Wahl)Zahnarzt *)

***) bei niedergelassenen Jobsharingpartnern:**

Die Mitteilung zur Beendigung der Niederlassung sowie die Kopie der Rücklegung allfälliger „Kleiner Kassen“ durch den Jobsharingpartner sind der Landes Zahnärztekammer vor Beginn des Jobsharings zu übermitteln.

Kinderbetreuung

(von im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindern durch den obsorgeberechtigten Vertragsfacharzt für ZMK/Vertragszahnarzt bis zu deren Schuleintritt)

Daten des/der Kindes/r

Familien- und Vorname: _____

Geburtsdatum und –ort: _____

Wohnadresse: _____

Bei Bekanntgabe des Jobsharings wegen Kinderbetreuung ist/sind die Geburtsurkunde(n) der/des Kinder/s und der Meldezettel beizulegen.

Beginn des Jobsharings (Quartalsbeginn): _____

Ende des Jobsharings (Quartalsende): _____

Gemeldete Ordinationszeiten des Vertragsfacharztes für ZMK /Vertragszahnarztes:

MO: _____ DO: _____

DI: _____ FR: _____

MI: _____ SA: _____

Der Vertragsfacharzt für ZMK/Vertragszahnarzt verpflichtet sich gemäß § 3 (2) der Jobsharing - Vereinbarung mindestens 50% der vereinbarten Ordinationszeiten persönlich zu erbringen.

Aufteilung der Ordinationszeiten zwischen Vertragsfacharzt für ZMK / Vertragszahnarzt und Jobsharingpartner:

Vertragsfacharzt für ZMK/Vertragszahnarzt

Jobsharingpartner

MO: _____

MO: _____

DI: _____

DI: _____

MI: _____

MI: _____

DO: _____

DO: _____

FR: _____

FR: _____

SA: _____

SA: _____

Ort, Datum

Unterschrift des Vertragsfacharztes für
ZMK/Vertragszahnarztes

Der Jobsharingpartner erklärt mit seiner Unterschrift, dass es ihm bekannt ist, dass ihm aus der Jobsharingvereinbarung keinerlei Rechtsansprüche (z.B. Honoraransprüche aus der vertragszahn-ärztlichen Tätigkeit) gegenüber dem Krankenversicherungsträger entstehen und ihm aus dieser Vereinbarung kein Rechtsanspruch auf Abschluss eines §-2-Kassen-Einzelvertrages erwächst.

Weiters nimmt der Jobsharingpartner mit seiner Unterschrift zur Kenntnis, dass er für die Dauer des Jobsharings nicht als Wahlzahnarzt in der Ordinationsstätte des Vertragszahnarztes tätig sein darf bzw. keine eigene Vertragszahnarztordination führen darf.

Ort, Datum

Unterschrift des Jobsharingpartners