



KIND & BERUF

Schwangerschaft,
Mutterschutz,
Karenz und Papamonat

KIND & BERUF

Informationen für Eltern

Gewerkschaft GPA

Abteilung Interessenvertretung/Bundesfrauen

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

Telefon +43 (0)5 0301-21 401

Fax +43 (0)5 0301-71401

frauen@gpa.at

www.gpa.at/frauen

Redaktion: Mag. Helga Hons, Birgit Isepp, Mag. Christa Valenta

Herausgeberin: GPA Abteilung Interessenvertretung/Bundesfrauen

Layout: GPA-Marketing

Bilder: AdobeStock.com, iStock.com

Fehler und Änderungen vorbehalten.

ÖGB ZVR-Nr.: 576439352

Ausgabe: Jänner 2026

VORWORT	5
VOR DER GEBURT	6
DAS BABY IST DA.....	13
ELTERNKARENZ	15
NICHT TYPISCHE DIENSTVERHÄLTNISSE	27
ADOPTIV- UND PFLEGEELTERN	28
PAPAMONAT	29
MUSTERBRIEFE	31
KONTAKTDATEN	41



Liebe (werdende) Mutter!
Lieber (werdender) Vater!

Diese Broschüre zeigt dir viele wichtige Informationen rund um dein Dienstverhältnis, wenn sich dein Baby ankündigt, zur Welt kommt und älter wird. Alles rund ums Geld und die Elternzeit findest du in einer eigenen Broschüre.

Sämtliche Regelungen in dieser Broschüre gelten sowohl für leibliche Eltern als auch Adoptiv- und Dauerpflegeeltern sowie für gleichgeschlechtliche Paare.

Da wir mit der Broschüre nicht alle persönlichen Fragen abdecken können, stehen dir für weitere Fragen dein Betriebsrat oder die Frauensekretärin der Gewerkschaft GPA in deinem Bundesland persönlich, per E-Mail oder Telefon gerne zur Verfügung.

Wir wünschen dir mit deinem Baby alles Gute!

Deine Gewerkschaft GPA

PS: Wir kennen uns zwar nicht, erlauben uns aber mit dir per du zu sein. Außerdem liest es sich dadurch auch viel leichter.

Ist diese Broschüre überhaupt für mich interessant?

- Ja, wenn du Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer in einem privaten oder öffentlichen Dienstverhältnis bist.
- Ja, wenn du Lehrling bist.
- Ja, wenn du freie Dienstnehmerin/freier Dienstnehmer bist (Achtung: Ausnahmen findest du auf Seite 27).



VOR DER GEBURT

Ab Bestehen deiner Schwangerschaft stehst du unter dem besonderen Schutz des Mutterschutzgesetzes. In diesem findest du alles, was für dich während der Dauer der Schwangerschaft und der Zeit rund um die Geburt gilt. Sowohl du als auch deine Arbeitgeberin/dein Arbeitgeber haben Verpflichtungen.

Ab Bekanntwerden der Schwangerschaft müsst ihr bestimmte Mitteilungen machen und Nachweise erbringen.

Du musst

- deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber, sowohl deine Schwangerschaft als auch den voraussichtlichen Geburtstermin, unmittelbar nach dem du es selbst erfahren hast, mitteilen.



Wenn du deine Schwangerschaft deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber nicht sofort, sondern erst später bekannt gibst, ist diese spätere Bekanntgabe keine Verletzung des Arbeitsvertrages oder anderer Verpflichtungen. Es gibt daher auch keine „Strafe“ oder Sanktionen für die spätere Bekanntgabe.

- auf Verlangen deiner Arbeitgeberin/deines Arbeitgebers eine ärztliche Bescheinigung über das Vorliegen deiner Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt der Entbindung vorlegen.
- deine Arbeitgeberin/deinen Arbeitgeber innerhalb der vierten Woche vor Beginn des Mutterschutzes aufmerksam machen, wann der Mutterschutz beginnt.
- deine Arbeitgeberin/deinen Arbeitgeber bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft sofort verständigen.

Deine Arbeitgeberin/Dein Arbeitgeber muss

- das Bestehen der Schwangerschaft dem zuständigen Arbeitsinspektorat unverzüglich schriftlich melden und dir eine Kopie der Meldung übergeben.
- die Betriebsärztin/den Betriebsarzt (wenn vorhanden) informieren.
- dir zu Beginn des Mutterschutzes eine Arbeits- und Entgeltbestätigung für die Beantragung des Wochengeldes ausstellen.

Welche Arbeitsverbote für Schwangere gibt es? Was darf ich als Schwangere nicht mehr machen?

Es gibt Beschäftigungsverbote und Arbeitsverbote, die deinem Schutz als werdende Mutter und deines ungeborenen Kindes vor schädlichen Arbeitsbedingungen dienen. Damit dieses Verbot allerdings wirksam wird, musst du deine Arbeitgeberin/deinen Arbeitgeber von der Tatsache, dass du schwanger bist, informieren.

- Heben und Tragen schwerer Lasten.
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen oder ständig im Sitzen zu verrichten sind.
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen.
- Arbeiten, die unter Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe auszuführen sind.
- Akkord- oder Fließbandarbeit sowie leistungsbezogene Prämienarbeit (Nach der 20. Schwangerschaftswoche ist diese absolut verboten!).
- Beschäftigung auf Beförderungsmitteln.
- Arbeiten mit besonderer Unfallgefährdung oder Gefahr von Berufskrankheiten.
- Arbeiten, die mit häufigem und übermäßigem Beugen, Strecken und Bücken sowie übermäßigen Erschütterungen verbunden sind.
- Arbeiten, bei denen Geruchsbelästigung oder besondere psychische Belastungen gegeben sind.
- Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, an denen sie den Einwirkungen von Tabakrauch ausgesetzt sind.
- Nachtarbeitsverbot: Werdende Mütter dürfen während der Zeit von 20.00 Uhr bis 06.00 Uhr nicht beschäftigt werden (Ausnahme: Verkehrswesen, Krankenpflege und Schichtdienst bis 22.00 Uhr).
- Sonn- und Feiertagsarbeiten sind für werdende Mütter verboten.
- Überstunden sind für werdende Mütter generell verboten
- Die tägliche Höchstarbeitszeit von 9 Stunden und die wöchentliche Höchstarbeitszeit von 40 Stunden darf nicht überschritten werden.

Damit alle diese Verbote auch eingehalten werden können, kann es im Sinne deiner Gesundheit seitens der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zu einer Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz kommen.

In diesem Fall erhältst du von deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber weiterhin den Durchschnittsverdienst der letzten dreizehn Wochen bzw. der letzten drei Monate. Bei Versetzungen muss darauf geachtet werden, dass diese auch durch deinen Arbeitsvertrag erlaubt sind.



Entgelteinbußen gibt es beim Verbot von Sonn- und Feiertagsarbeit und Überstunden.

Sollten hier Zweifel auftauchen, oder es zu verschiedenen Ansichten zwischen dir und der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber kommen, wende dich bitte an deine Betriebsrätin/deinen Betriebsrat. Diese/r hat bei der Versetzung das Recht mitzuwirken und deine Interessen zu schützen. Gibt es keine Betriebsrätin/keinen Betriebsrat, kontaktiere bitte die Gewerkschaft GPA in deinem Bundesland (siehe Kontaktdaten).

Wie lange bekomme ich mein Entgelt von meiner Arbeitgeberin/meinem Arbeitgeber?

Dein Entgelt wird dir bis zum Tag vor Beginn des Mutterschutzes gezahlt. Sonderzahlungen müssen bis zum Beginn des Mutterschutzes anteilig für die verstrichenen Wochen des Kalenderjahres angerechnet und ausgezahlt werden.

Kann ich während meiner Arbeitszeit die vorgeschriebenen Vorsorgeuntersuchungen machen?

Wenn dir die schwangerschaftsbedingten Vorsorgeuntersuchungen nicht außerhalb der Arbeitszeit möglich und zumutbar sind, hast du das Recht auf Dienstfreistellung und Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für diese Zeit, genauso wie bei jedem anderen Arztbesuch.

Habe ich Anspruch auf Ruhezeiten?

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber ist verpflichtet, schwangeren Frauen das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen zu ermöglichen. Ruhezeiten gelten als Arbeitszeit und sind zu bezahlen.

Was ist das absolute Beschäftigungsverbot?

Ein absolutes Beschäftigungsverbot (Mutterschutz, Schutzfrist) besteht 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Entbindung. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt der Mutterschutz nach der Geburt 12 Wochen.

Sind vor der Geburt weniger als 8 Wochen des Mutterschutzes vergangen, weil das Baby schon früher auf die Welt gekommen ist, verlängert sich der Mutterschutz nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen. Die Verlängerung gilt nicht, falls du schon vorzeitig, aufgrund von gesundheitlichen Problemen, im Mutterschutz bist.

Was ist das individuelle Beschäftigungsverbot?

Es gibt Situationen, in denen aus Gründen, die im Gesundheitszustand der Mutter liegen, eine Fortdauer der zulässigen Beschäftigung zu einer Gefährdung für das Leben oder die Gesundheit von Mutter und Kind führen. Ab Ende der 15. Schwangerschaftswoche oder aber, bei besonderer medizinischer Begründung, kann das Beschäftigungsverbot schon früher beginnen.

Wenn du betroffen bist, musst du die Gefährdung deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber nachweisen. Dazu brauchst du eine fachärztliche Bestätigung durch eine/einen Facharzt/-ärztin für Frauenheilkunde oder Innere Medizin.

In dieser Zeit erhältst du von der zuständigen Krankenkasse ein vorgezogenes Wochengeld.

Gibt es für mich als Mutter einen Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Unbefristetes Dienstverhältnis

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gilt ab Beginn der Schwangerschaft, daher ist die Meldung der Schwangerschaft auch so wichtig. Danach bist du bis 4 Wochen nach Ende der von dir gewählten Karenzdauer kündigungsgeschützt.

Falls du nach dem Mutterschutz nicht sofort in Karenz gehst, weil der 2. Elternteil zuerst die Karenz in Anspruch nimmt, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Monate nach der Geburt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bedeutet, dass du nur dann gekündigt bzw. entlassen werden kannst, wenn vorher das Arbeits- und Sozialgericht eingeschaltet wurde, und dieses deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber erlaubt, dass sie/er dich kündigt oder entlässt (z.B. weil du einen Entlassungsgrund gesetzt hast). Eine Kündigung oder Entlassung ohne Zustimmung des Gerichts ist nicht rechtswirksam (Ausnahme: Bereits vollzogene Schließung des Betriebes).

Befristetes Dienstverhältnis

Auch wenn du bei Meldung der Schwangerschaft in einem befristeten Dienstverhältnis arbeitest, kann für dich ein eingeschränkter Kündigungsschutz gelten. Wenn die Befristung nicht gesetzlich vorgesehen ist, oder nicht aus sachlichen Gründen erfolgt, bleibt das Arbeitsverhältnis bis zum Beginn des Mutterschutzes aufrecht.

Eine sachliche Rechtfertigung besteht (dein Dienstverhältnis endet mit Ablauf):

- bei Saisonarbeit
- bei einem Praktikum
- für die Dauer einer Vertretung (Karenzvertretung)
- zur Erprobung
- wenn die Befristung im Interesse der Arbeitnehmerin gelegen ist

Habe ich vollen Anspruch auf meinen Urlaub?

Grundsätzlich besteht pro Arbeitsjahr Anspruch auf einen ununterbrochenen bezahlten Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen (36 Werktagen ab Vollendung des 25. Dienstjahres).

Wenn du den Urlaub, der in dem Jahr entsteht, in dem du in Karenz gehst, noch vor Mutterschutz bzw. zwischen Mutterschutz und Karenz verbrauchst, steht er dir zur Gänze zu (Achtung: Eine Vereinbarung mit deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber ist notwendig).

Wenn du den Urlaub nicht verbrauchst, wird er ab Karenz aliquotiert. Zeiten des Mutterschutzes werden wie Zeiten der Beschäftigung gerechnet und kürzen das Urlaubsausmaß nicht, dh während des Mutterschutzes wird Urlaub aufgebaut.

Damit es zu keiner Aliquotierung kommt und der Urlaub zu Gänze verbraucht werden kann, solltest du mit deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber vereinbaren, dass du den Urlaub

- vor Beginn des Mutterschutzes
oder
- nach dem Mutterschutz, aber vor Beginn der Karenz

verbrauchst.

Urlaubsansprüche aus vorangegangenen Jahren werden nicht aliquotiert.



„Alter“ Urlaub muss zuerst verbraucht werden, bevor du auf den Urlaub aus dem Jahr, in dem du in Karenz gehst, Anspruch hast.

Wann der Urlaub verbraucht wird, ist zwischen dir und deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber zu vereinbaren. Ein einseitiger Urlaubsantritt ohne die Zustimmung der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers ist nicht erlaubt.

Bei einem aufrechten Dienstverhältnis ist die Abgeltung des Urlaubes in Geld verboten. Während der Inanspruchnahme des Urlaubs besteht ein Anspruch auf Urlaubsentgelt (Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen).



DAS BABY IST DA

Darf ich gleich nach der Geburt wieder arbeiten gehen?

Nein, es gibt Beschäftigungsverbote nach der Entbindung und auch für stillende Mütter. Bis zum Ablauf deines Mutterschutzes darfst du nicht beschäftigt werden.

Wenn du stillst und sofort nach Ablauf deines Mutterschutzes wieder arbeiten gehen möchtest, gibt es über den Mutterschutz hinaus Beschäftigungsverbote für dich z.B.:

- Heben und Tragen schwerer Lasten
- Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen
- Akkord- oder Fließbandarbeit
- leistungsbezogene Prämienarbeiten

Damit dieses Verbot allerdings wirksam wird, bist du verpflichtet, deine Arbeitgeberin/deinen Arbeitgeber von der Tatsache zu informieren, dass du dein Kind stillst. Auf Verlangen musst du eine Bestätigung deiner Ärztin/deines Arztes vorlegen.

Wie soll ich das mit dem Stillen während der Arbeitszeit regeln?

Als stillende Mutter steht dir, die zum Stillen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts zu, dh die Zeit die du fürs Stillen brauchst, wird als Arbeitszeit gerechnet und bezahlt. Je nach Dauer deiner Arbeitszeit beträgt deine Stillzeit 45 Minuten bis maximal zwei Mal 45 Minuten pro Arbeitstag.

Du kannst in dieser Zeit deinen Arbeitsplatz verlassen oder dein Baby bringen lassen.

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber muss dir das Hinlegen und Ausruhen unter geeigneten Bedingungen ermöglichen. Zusätzlich zu den Stillzeiten hast du auch deine Ruhepausen.

Gibt es eine Freistellung für den 2. Elternteil während des Mutterschutzes?

Viele Kollektivverträge haben Regelungen über freie Tage anlässlich der Geburt eines Kindes.

Das Angestelltengesetz sieht einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus wichtigen, persönlichen Gründen für eine verhältnismäßig kurze Zeit vor.

Für den Fall, dass sich bereits ein betreuungspflichtiges Kind zu Hause befindet, kann der 2. Elternteil auf dieses Kind aufpassen und hat anlässlich der Geburt eines weiteren Kindes einen Anspruch auf Betreuungsfreistellung bzw. Pflegefreistellung.



ELTERNKARENZ

Was bedeutet die Karenz und welche Anspruchsvoraussetzungen muss ich/müssen wir erfüllen?

Die Karenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch auf Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge, dh du hast weiterhin ein Dienstverhältnis, musst aber nicht arbeiten und bekommst kein Gehalt für die Dauer der Karenz. Die Karenz ist eine Angelegenheit zwischen dir und deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber.

Anspruch auf Karenz haben unselbstständige ArbeitnehmerInnen, HeimarbeiterInnen, BeamtInnen und Vertragsbedienstete des Bundes. Du als Mutter hast einen Rechtsanspruch auf Karenz, sofern du mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebst.

Der 2. Elternteil des Kindes hat ebenfalls einen eigenen Rechtsanspruch auf Karenz, wenn er mit eurem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und du als Mutter gerade keine Karenz in Anspruch nimmst (ein gemeinsamer Haushalt mit dir als Mutter ist nicht erforderlich). Die Karenz kann zwischen euch geteilt werden.



Die Karenz und die finanziellen Leistungen während der Zeit der Kinderbetreuung werden oft verwechselt.

Karenz ist die arbeitsrechtliche Freistellung zur Kinderbetreuung.

Die finanzielle Leistung während der Zeit der Kinderbetreuung ist das Kinderbetreuungsgeld.

Die Geldleistung von der zuständigen Krankenkasse und die Freistellung (= Karenz) können unterschiedlich lange in Anspruch genommen werden.

Die Karenz kann bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes in Anspruch genommen werden und bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.

Anspruch auf Karenz bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes besteht, wenn ein Elternteil zum Zeitpunkt der Karenzmeldung alleinerziehend ist.

Dies ist der Fall, wenn

- kein anderer Elternteil vorhanden ist oder
- der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

Der betroffene Elternteil hat das Vorliegen dieser Voraussetzung der/dem ArbeitgeberIn schriftlich zu bestätigen.

Wann beginnt die Karenz und wann endet sie?

Die Karenz beginnt entweder

- im Anschluss an dein Beschäftigungsverbot (normalerweise 8 Wochen, spätestens aber 16 Wochen nach der Entbindung) oder
- im Anschluss an einen vereinbarten Urlaub oder
- im Anschluss an eine Dienstverhinderung (Krankheit oder Unglücksfall) oder
- im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteils oder
- zu einem anderen Zeitpunkt sofern der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat.

Die Karenz endet

Mit Ablauf der mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vereinbarten Dauer und ein Karenzteil muss mindestens 2 Monate betragen.

Können wir gemeinsam in Karenz gehen?

Ja, beim erstmaligen Wechsel der Karenz könnt ihr beide gemeinsam einen Monat in Karenz gehen.

Dadurch verkürzt sich Höchstdauer der Karenz um einen Monat, dh die Karenz kann in diesem Fall nur mehr höchstens bis zum 23. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden.

Endet meine Karenz, wenn ich neuerlich schwanger bin?

Deine Karenz endet nicht durch das Eintreten einer neuerlichen Schwangerschaft, sondern erst mit Beginn des Mutterschutzes für das jüngere Kind.

Die Karenz des 2. Elternteils für das ältere Kind bleibt durch eine neuerliche Schwangerschaft unberührt.

Kann ich die Karenz verlängern?

Wenn die Karenz nicht für die Höchstdauer bekannt gegeben wurde, besteht die Möglichkeit die Karenz zu verlängern. Eine Verlängerung ist pro Elternteil nur einmal zulässig.

Eine Verlängerung musst du deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber spätestens 3 Monate – dauert die Karenz weniger als 3 Monate, spätestens 2 Monate – vor Ende der schon bekannt gegebenen Karenz mitteilen.

Können wir die Karenz teilen?

Karenz kann entweder ausschließlich von einem Elternteil oder von dir und dem 2. Elternteil des Kindes abwechselnd in Anspruch genommen werden. Die Karenz kann maximal zwei Mal zwischen den Eltern geteilt werden. Jeder Teil muss mindestens 2 Monate betragen.

Die Karenz muss immer unmittelbar an die Karenz des anderen Elternteils anschließen, ausgenommen sind Eltern, die den „zweiten Meldezeitpunkt“ in Anspruch nehmen.

Kann man auch in Karenz gehen, wenn der andere Elternteil keinen Rechtsanspruch auf Karenz hat (= zweiter Meldezeitpunkt)?

Hat ein Elternteil keinen Karenzanspruch (zB. StudentIn, Arbeitslose, Selbständige) und tritt der 2. Elternteil mit Rechtsanspruch die Karenz frühestens nach Ablauf von zwei Monaten ab Ende der Schutzfrist an, verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonat des Kindes.

Die Meldung muss spätestens 3 Monate vorher bzw. 2 Monate (wenn die Karenz nur 2 Monate dauern soll) vorher erfolgen.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt der Karenz.



Wenn der erste Elternteil vom Anspruch auf Karenz lediglich keinen Gebrauch gemacht hat, obwohl der Anspruch auf Karenz besteht, gibt es keinen Anspruch auf eine spätere Inanspruchnahme durch den zweiten Elternteil.

Welche Meldezeitpunkte haben wir als Eltern für die Karenz einzuhalten?

Als Mutter hast du folgende Meldezeitpunkte

1. Meldezeitpunkt: Du musst Beginn und Dauer der Karenz bis zum Ende des Mutterschutzes bekannt geben, wenn du unmittelbar im Anschluss an das Beschäftigungsverbot nach der Geburt deines Kindes eine Karenz in Anspruch nehmen möchtest.
2. Meldezeitpunkt: Willst du im Anschluss an die Karenz des 2. Elternteils in Karenz gehen, so musst du Beginn und Dauer der Karenz spätestens 3 Monate vor Ablauf der Karenz des 2. Elternteils deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber melden. Beträgt die Karenz des 2. Elternteils im Anschluss an dein Beschäftigungsverbot jedoch weniger als 3 Monate, so hast du den Beginn und die Dauer deiner Karenz deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber spätestens bis zum Ende des Mutterschutzes zu melden.
3. Meldezeitpunkt: Eine Verlängerung muss deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber spätestens 3 Monate - dauert die Karenz weniger als 3 Monate, spätestens 2 Monate - vor Ende der schon bekannt gegebenen Karenz mitgeteilt werden.
4. Meldezeitpunkt: Hat der 2. Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, so kannst du Karenz zu einem anderen Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall musst du deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber bis spätestens 3 Monate vor Antritt der Karenz deren Beginn und Dauer bekannt geben.

Als 2. Elternteil hast du folgende Meldezeitpunkte

1. Meldezeitpunkt: Willst du direkt im Anschluss an den Mutterschutz der Mutter in Karenz gehen, so musst du spätestens 8 Wochen nach der Geburt deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt geben.

2. Meldezeitpunkt: Willst du im Anschluss an die Karenz der Mutter in Karenz gehen, so musst du Beginn und Dauer der Karenz spätestens 3 Monate vor Ablauf der Karenz der Mutter deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber melden. Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an ihr Beschäftigungsverbot jedoch weniger als 3 Monate, so hast du den Beginn und die Dauer deiner Karenz deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber spätestens bis 8 Wochen nach der Geburt zu melden.
3. Meldezeitpunkt: Eine Verlängerung muss deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber spätestens 3 Monate – dauert die Karenz weniger als 3 Monate, spätestens 2 Monate – vor Ende der schon bekannt gegebenen Karenz mitgeteilt werden.
4. Meldezeitpunkt: Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, so kannst du Karenz zu einem anderen Zeitpunkt nehmen. In diesem Fall musst du deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber bis spätestens 3 Monate vor Antritt der Karenz deren Beginn und Dauer bekannt geben.



Wenn ihr als Eltern die Meldefristen einhaltet, habt ihr einen Rechtsanspruch auf Karenz. Wenn aber ein Elternteil die Meldung der Karenz innerhalb dieser Fristen versäumt hat, hat dieser Elternteil seinen Anspruch auf Karenz verloren.

Dann gibt es für euch als Eltern nur mehr die Möglichkeit mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber im Einvernehmen eine Karenz zu vereinbaren. Kann eine solche vereinbart werden, so sind auf diese „vereinbarte Karenz“ alle Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes sowie des Väterkarenzgesetzes sinngemäß anzuwenden.

Bin ich während der Karenz versichert?

Nur solange du Kinderbetreuungsgeld beziehst, bist du versichert. Solltest du aber länger in Karenz sein, als du Kinderbetreuungsgeld beziehst, musst du dich für diese Zeit selbstversichern bzw. beim anderen Elternteil mitversichern. Eine Meldung bei deiner Versicherung ist notwendig.

Gibt es für mich einen Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Kündigungs- und Entlassungsschutz bedeutet, dass du nur dann gekündigt bzw. entlassen werden kannst, wenn vorher das Arbeits- und Sozialgericht eingeschaltet wurde, und dieses deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber erlaubt, dass du gekündigt oder entlassen wirst (z.B. weil du einen Entlassungsgrund gesetzt hast). Eine Kündigung oder Entlassung ohne Zustimmung des Gerichts ist nicht rechtswirksam.

Für dich als Mutter gilt

Wie bereits in unserer Broschüre beschrieben, gilt ab Beginn der Schwangerschaft der Kündigungs- und Entlassungsschutz. Er besteht bis 4 Wochen nach Ende der von dir gewählten Karenzdauer.

Falls du nach dem Mutterschutz nicht in Karenz gehst, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 4 Monate nach Geburt deines Kindes.

Für dich als 2. Elternteil gilt

Dein Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Karenz, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt der Karenz.

Du solltest also unbedingt den Karenzwunsch frühestens 4 Monate jedoch spätestens 3 Monate vor Antritt der Karenz bekannt geben, wenn du im Anschluss an die Karenz der Mutter in Karenz gehen möchtest. So bleiben sowohl der Anspruch auf Karenz als auch der Kündigungsschutz erhalten.



Für den 2. Elternteil beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz NICHT vor der Geburt des Kindes! Wenn du bereits vor der Geburt des Kindes mitteilst, dass du in Karenz gehen möchtest und deswegen gekündigt wirst, kann die Kündigung nur wegen verpönten Motivs bei Gericht angefochten werden. Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber braucht aber für den Ausspruch der Kündigung nicht schon vorher die Zustimmung des Gerichts.

Wann endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet sowohl für Mütter als auch für den 2. Elternteil 4 Wochen nach dem Ende der eigenen Karenz.

Was passiert mit dem Kündigungs- und Entlassungsschutz, wenn ich eine Fehlgeburt erleide?

Frauen, die eine Fehlgeburt erlitten haben, haben einen Kündigungs- und Entlassungsschutz bis vier Wochen nach der Fehlgeburt. Auf Verlangen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers musst du eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt vorlegen.

Gibt es auch Fälle, in denen kein Kündigungsschutz besteht?

Ja,

- bei einem Probearbeitsverhältnis (max. ein Monat, muss aber vereinbart werden oder im Kollektivvertrag geregelt sein).
- bei einem Arbeitsverhältnis von MigrantInnen ohne Beschäftigungsbewilligung.
- nach Stilllegung des Betriebes.

Grundsätzlich kann im Probearbeitsverhältnis das Arbeitsverhältnis jederzeit – ohne Angabe von Gründen – von beiden Seiten gelöst werden. Wenn jedoch die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses offensichtlich aufgrund deiner eintretenden Schwangerschaft erfolgt, kann unter bestimmten gesetzlichen Voraussetzungen, die Beendigung wegen einer unmittelbaren Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Beendigungsdiskriminierung) bei Gericht angefochten werden.

Die Arbeitgeberin/Der Arbeitgeber muss beweisen, dass nicht die Schwangerschaft Anlass für die Kündigung war.

Was mache ich, wenn sich etwas an meiner Lebenssituation ändert?

Manchmal verhält sich das Leben nicht so, wie man es geplant hat. Es kommt vor, dass das Kind nicht mehr im gleichen Haushalt mit dem in Karenz befindlichen Elternteil lebt oder aber, im schlimmsten Fall, das Kind verstirbt.

In einem solchen Fall musst du dies sofort deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber melden.

Es gibt dann zwei Möglichkeiten: Entweder bleibt die Karenz bis zum Ende aufrecht, und du erhältst Geldleistungen vom AMS (dafür ist ein Antrag beim AMS notwendig) oder du kannst früher wieder auf deinen Arbeitsplatz zurückkehren.

Wie gehe ich damit um, wenn ich selbst verhindert bin und nicht mehr in Karenz bleiben kann?

Falls unvorhergesehene Schwierigkeiten, schwere Erkrankungen auftreten oder der gemeinsame Haushalt mit dem Kind nicht mehr vorliegt, oder, im schlimmsten Fall, der Elternteil, der sich im Moment in Karenz befindet, verstirbt, kann der zweite Elternteil auf Verlangen die sogenannte Verhinderungskarenz in Anspruch nehmen. Diese Verhinderungskarenz ist maximal bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes möglich. Für die Verhinderungskarenz gibt es keine Frist, dh bei den genannten Nottfällen ist das Antreten der Karenz sofort möglich.

Wird mir die Zeit der Karenz bei meinem Arbeitsverhältnis angerechnet, wenn es um Zeiten der Beschäftigung geht?

Geburten bis 31. Juli 2019

Für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und des Urlaubsausmaßes (für den Sprung von 30 auf 36 Werktagen) wird die erste Karenz für maximal 10 Monate angerechnet.

Ansonsten bleibt die Karenz für Rechtsansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, arbeitsrechtlich außer Betracht.



Kollektivverträge sowie Betriebsvereinbarungen können günstigere Anrechnungen vorsehen.

Geburten ab 1. August 2019

Zeiten der Elternkarenz werden für Ansprüche, die sich nach der Dienstzeit richten voll berücksichtigt. Die Vollarrechnung gilt zudem für jedes Kind.

Kann ich während der Karenz einer Beschäftigung nachgehen?

Während einer Karenz ist es möglich, entweder bei der selben Arbeitgeberin/beim selben Arbeitgeber oder bei einer anderen Arbeitgeberin/einem anderen Arbeitgeber einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen ohne den Kündigungs- und Entlassungsschutz zu verlieren.

Dein Einkommen darf allerdings die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten.

Willst du bei einer anderen Arbeitgeberin/bei einem anderen Arbeitgeber geringfügig beschäftigt sein, solltest du das vorher mit deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber, bei der/dem du die Karenz in Anspruch nimmst, wegen eventueller Konkurrenzklauseln sowie vertraglicher Nebenbeschäftigungsverbote, abklären.

Kann ich auch kurzfristig über der Geringfügigkeitsgrenze verdienen?

Ja, es gibt eine 13 Wochen Grenze. Du hast die Möglichkeit, neben dem karenzierten Arbeitsverhältnis mit deiner Arbeitgeberin/deinem Arbeitgeber für maximal 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze hinaus zu vereinbaren, beispielsweise als Urlaubs- oder Krankenstandsvertretung.

Dauert die Karenz allerdings kein volles Kalenderjahr, kann eine solche Beschäftigung nur im dementsprechend kürzeren (aliquoten) Ausmaß vereinbart werden (z.B.: Karenz von 1. Jänner bis 30. Juni, daher sind nur 6,5 Wochen Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze zulässig).

Wird diese Beschäftigung bei einer anderen Arbeitgeberin/einem anderen Arbeitgeber aufgenommen, brauchst du die Zustimmung der karenzierenden Arbeitgeberin/des karenzierenden Arbeitgebers.

Eine Überschreitung dieser zeitlichen Grenzen kann zu einem Verlust deines Kündigungs- und Entlassungsschutzes führen!



Kollektivverträge sowie Betriebsvereinbarungen können günstigere Anrechnungen vorsehen.

Kann ich mein Dienstverhältnis auf Grund der Geburt meines Kindes beenden?

Eltern können ihr Dienstverhältnis anlässlich der Geburt des Kindes beenden – diese spezielle Form heißt Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt. Ihr müsst zeitgerecht eine dementsprechende schriftliche Erklärung (Austrittserklärung) abgeben.

Die Erklärung des Austritts gilt in folgenden Fällen als zeitgerecht:

- innerhalb des Mutterschutzes
- spätestens 3 Monate vor Ende der Karenz
- wenn die Karenz weniger als drei Monate dauert, muss bis spätestens 2 Monate vor dem Ende der Karenz der Austritt bekanntgegeben werden.

Kann ich nach der Elternkarenz in Weiterbildungszeit gehen?

Zwischen Elternkarenz und Weiterbildungszeit müssen mindestens 26 Wochen Beschäftigung beim selben Arbeitgeber liegen.

NICHT TYPISCHE DIENSTVERHÄLTNISSE

Meine Beschäftigung entspricht nicht dem „klassischen“ Dienstverhältnis.

Was gilt für mich?

Mit der folgenden Tabelle kannst du dir einen Überblick verschaffen, welche Ansprüche für dich gelten.

	Geringfügig Beschäftigte/r	Freie DienstnehmerIn	Neue/r Selbstständige „WerkvertragerIn“
Infopflicht an ArbeitgeberIn	JA	NEIN	NEIN
Beschäftigungsverbot	JA	JA	NEIN
Kündigungsschutz	JA	JA, aber nur sehr eingeschränkt	NEIN
Wochengeld	JA Aber nur mit Selbstversicherung	JA	JA
Vorgezogenes Wochengeld	JA Aber nur mit Selbstversicherung.	JA	NEIN
Karenz	JA	NEIN Kann aber vereinbart werden.	NEIN
Elternteilzeit	JA	NEIN	NEIN
Kinderbetreuungsgeld	JA	JA	JA

ADOPTIV- UND PFLEGEELTERN

Was gilt für mich bei der Karenz?

Du hast Anspruch auf Karenz, wie leibliche Eltern, sobald du das zu adoptierende Kind bzw. Pflegekind bei dir aufgenommen hast.

Wird das Kind erst nach dem 18. Lebensmonat, jedoch vor dem 7. Lebensjahr übernommen, hast du Anspruch auf maximal sechs Monate Karenz.

An die Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Geburt tritt die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

Bei entgeltlicher Pflege hast du keinen Anspruch auf Karenz, obwohl trotzdem ein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld gegeben ist.





PAPAMONAT

Für wen gilt der Papamonat?

Der Papamonat gilt für alle unselbstständig beschäftigten Väter, deren Kind ab 1. Dezember 2019 geboren wurde.

Welche Voraussetzungen müssen erfüllt werden/sein?

Der 2. Elternteil muss mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben und er muss die Meldefristen an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber einhalten.

In welchem Zeitraum und wie lange kann der Papamonat genutzt werden?

Der Vater hat gegenüber der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber einen arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruch in der Dauer von einem Monat. Dieser kann frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Tages beginnen und bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter in Anspruch genommen werden.

Wann muss die Meldung an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber erfolgen?

Spätestens drei Monate vor der errechneten Geburt muss der Vater der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber mitteilen (Vorankündigungsfrist), dass er den Papamonat in Anspruch nehmen will. Nach der Geburt muss der Vater die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt verständigen. Spätestens eine Woche nach der Geburt hat der Vater den tatsächlichen Antrittszeitpunkt bekannt zu geben.

Haben Väter einen Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Während des Papamonats haben Väter einen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Dieser beginnt mit der Mitteilung des Vaters, dass er den Papamonat in Anspruch nehmen will, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Der Kündigungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende des Papamonats.



Der Papamonat kann auch von Frauen, deren Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, in Anspruch genommen werden.

Arbeitnehmer:in (Absender:in):

.....
.....
.....

Arbeitgeber:in (Empfänger:in):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Meldung der Schwangerschaft

Anrede,

ich bin bei Ihnen seit als beschäftigt.

Hiermit teile ich Ihnen mit, dass ich in der Woche schwanger bin.

Der voraussichtliche Geburtstermin wird dersein.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe
mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Beilage: ärztliche Bestätigung

Arbeitnehmer:in (Absender:in):

.....
.....
.....

Arbeitgeber:in (Empfänger:in):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Meldung der Schwangerschaft

Anrede,

ich bin bei Ihnen seit als beschäftigt.

Am haben Sie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum ausgesprochen. (Die schriftliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist mir am zugegangen.)

Ich teile Ihnen innerhalb der Fünftagefrist mit, dass ich schwanger bin und die Schwangerschaft bereits bei Ausspruch der Kündigung bestanden hat. Die Kündigung ist daher rechtsunwirksam.

Der voraussichtliche Geburtstermin wird der sein.

Ich erkläre mich (weiterhin) arbeitsbereit und arbeitswillig. (Wahlweise: Ich ersuche Sie, mir mitzuteilen, wann und wo ich meine Arbeit wieder aufnehmen soll.)

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe
mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Beilage: ärztliche Bestätigung

**„SIE JEDOCH ZUM ZEITPUNKT DER KÜNDIGUNG NOCH
NICHTS VON DER SCHWANGERSCHAFT WUSSTEN!“**

Arbeitnehmer:in (Absender:in):

.....
.....
.....

Arbeitgeber:in (Empfänger:in):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Meldung der Schwangerschaft

Anrede,

ich bin bei Ihnen seit als beschäftigt.

Am haben Sie die Kündigung des Arbeitsverhältnisses zum
..... ausgesprochen. (Die schriftliche Kündigung des Arbeitsverhältnis-
ses ist mir am zugegangen.)

Wie aus beiliegendem ärztlichen Attest ersichtlich, war ich bereits bei Ausspruch der Kündi-
gung schwanger. Dieser Umstand war mir zu diesem Zeitpunkt noch nicht bekannt und ist
mir erst heute (gestern) zur Kenntnis gelangt. Der voraussichtliche Geburtstermin wird der ..
..... sein. Die Kündigung ist somit rechtsunwirksam.

Ich erkläre mich daher (weiterhin) arbeitsbereit und arbeitswillig. (Wahlweise: Ich ersuche
Sie, mir mitzuteilen, wann und wo ich meine Arbeit wieder aufnehmen soll.)

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe
mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Beilage: ärztliche Bestätigung

Arbeitnehmer:in (Absender:in):

.....
.....
.....

Arbeitgeber:in (Empfänger:in):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Meldung der Schwangerschaft

Anrede,

ich bin bei Ihnen seit als beschäftigt.

Ich teile Ihnen mit, dass ich schwanger bin, der voraussichtliche Geburtstermin wird der sein.

Da für die Befristung meines Arbeitsverhältnisses keine sachliche Rechtfertigung gegeben ist und die Befristung auch nicht in meinem Interesse gelegen ist, ist gem. § 10 a Mutterschutzgesetz der Ablauf der Befristung bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs 1 Mutterschutzgesetz zu hemmen. Die Schutzfrist beginnt am

Ich erkläre mich daher über den hinaus weiterhin arbeitsbereit und arbeitswillig. (Wahlweise: Ich ersuche Sie mir mitzuteilen, wann und wo ich meine Arbeit wieder aufnehmen soll.)

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe
mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Beilage: ärztliche Bestätigung

Arbeitnehmer:in (Absender:in):

.....
.....
.....

Arbeitgeber:in (Empfänger:in):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Information über den Beginn des Mutterschutzes

Anrede,

ich bin bei Ihnen seit als beschäftigt.

Die Schwangerschaft habe ich bereits am ordnungsgemäß mitgeteilt.

Ich mache Sie darauf aufmerksam, dass das absolute Beschäftigungsverbot gemäß
§ 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz am beginnt.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

MUSTERBRIEF - MELDUNG DER KARENZ DER MUTTER

Arbeitnehmer:in (Absender:in):

.....
.....
.....

Arbeitgeber:in (Empfänger:in):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Meldung der Karenz

Anrede,

ich bin bei Ihnen seit als beschäftigt.

Die Geburt meines Kindes erfolgte am, die Schutzfrist nach der Geburt endet am

Ich teile Ihnen mit, dass ich eine Karenz bis zum in Anspruch nehme.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Arbeitnehmer:in (Absender:in):

.....
.....
.....

Arbeitgeber:in (Empfänger:in):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Meldung der Karenz

Anrede,

ich bin bei Ihnen seit als beschäftigt.

Die Geburt meines Kindes erfolgte am, die Schutzfrist nach der Geburt endet am

Ich teile Ihnen mit, dass ich eine Karenz bis zum in Anspruch nehme. Die Mutter des Kindes beansprucht in dieser Zeit keine Karenz.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

MUSTERBRIEF - MELDUNG DER KARENZTEILUNG

Arbeitnehmer:in (Absender:in):

.....
.....
.....

Arbeitgeber:in (Empfänger:in):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Meldung der Karenz

Anrede,

ich bin bei Ihnen seit als beschäftigt.

Die Geburt meines Kindes erfolgte am Ich möchte die Karenz mit der Mutter/dem Vater des Kindes teilen. Hiermit teile ich Ihnen mit, dass ich für den Zeitraum von bis eine Karenz in Anspruch nehme.

Die Mutter/der Vater des Kindes beansprucht in dieser Zeit keine Karenz.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe

mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

Beilage: evtl. Bestätigung des jeweils anderen Arbeitgebers über die Karenzzeit

Arbeitnehmer:in (Absender:in):

.....
.....
.....

Arbeitgeber:in (Empfänger:in):

.....
.....
.....

Datum: TT/MM/JJJJ

Verlängerung der Karenz

Anrede,

ich bin bei Ihnen seit als beschäftigt.

Die Geburt meines Kindes erfolgte am Am habe ich
eine Karenz bis zum bekannt gegeben.

Innerhalb offener Frist teile ich Ihnen mit, dass ich die Karenz bis zum
verlängere.

Ich ersuche um Kenntnisnahme und verbleibe
mit freundlichen Grüßen

.....

Unterschrift

20 GUTE GRÜNDE

Gewerkschaftsmitglied zu sein!

	Leistungen und Honorarerhöhungen	mit Gewerkschaft	ohne Gewerkschaft
1	Jährliche Gehaltserhöhungen (nur durch Kollektivvertrag geregelt, KEIN Gesetz)	JA	NEIN
2	Urlaubs- und Weihnachtsgeld (durch Kollektivvertrag geregelt, KEIN Gesetz)	JA	NEIN
3	kostenlose Ausgabe des Kollektivvertrages	JA	NEIN
4	kostenlose Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen	JA	NEIN
5	kostenloser Rechtsschutz in arbeitsrechtlichen Streitfällen	JA	NEIN
6	kostenlose Vertretung vor dem Arbeitsgericht	JA	NEIN
7	Jubiläumsgelder (KV-abhängig, KEIN Gesetz)	JA	NEIN
8	Freie Tage bei Geburt und Übersiedelung (KV abhängig)	JA	NEIN
9	Berufshaftpflichtversicherung bis EUR 100.000,--	JA	NEIN
10	Berufsrechtsschutzversicherung bis EUR 20.000,--	JA	NEIN
11	gewerkschaftliche Arbeitslosenunterstützung	JA	NEIN
12	kostenlose Mitgliederzeitschrift „KOMPETENZ“	JA	NEIN
13	Kursunterstützung einer nebenberuflich abgeschlossenen Ausbildung	JA	NEIN
14	GPA-CARD-Ermäßigungen bei kulturellen Veranstaltungen	JA	NEIN
15	Preisnachlässe in diversen Geschäften	JA	NEIN
16	Berufsspezifische Beratungen für Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen	JA	NEIN
17	Streikunterstützung	JA	NEIN
18	Invaliditätsversicherung	JA	NEIN
19	Begräbniskostenbeitrag	JA	NEIN
20	Spitaltagegeld bei Freizeit- und Berufsunfällen	JA	NEIN
→	Diese Vorteile können Sie verlieren!	NEIN	JA

► **Nur gemeinsam können wir diese Vorteile sichern und langfristig mehr erreichen!**

Ihr Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar!
Sichern Sie sich nachhaltig Ihre Rechte und Interessen im Beruf!
Mehr unter: www.gpa.at/service

Service-Hotline
+43 (0)5 0301

gpa
MEINE GEWERKSCHAFT

KONTAKTDATEN DER GEWERKSCHAFT GPA

GPA Bundesfrauen

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

E-Mail: frauen@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301

GPA Wien

Kollegin Birgit Isepp

1030 Wien, Alfred-Dallinger-Platz 1

E-Mail: birgit.isepp@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-21350

GPA Niederösterreich

Kollegin Leonie Grasl

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1

E-Mail: leonie.grasl@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-62044

GPA Burgenland

Kollegin Elisabeth Hirschler

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7

E-Mail: elisabeth.hirschler@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-23050

GPA Steiermark

Kollegin Mag.ª Verena Nussbaum

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32

E-Mail: verena.nussbaum@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-24303

GPA Kärnten

Kollegin Melanie Blüm

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44/4

E-Mail: melanie.bluem@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-25436

GPA Oberösterreich

Kollegin Sonja Platzer

4020 Linz, Volksgartenstraße 40

E-Mail: sonja.platzer@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-26133

GPA Salzburg

Kollegin Tina Ruprecht

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10

E-Mail: tina.ruprecht@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-27021

GPA Tirol

Kollegin Sandra Graus

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16

E-Mail: sandra.graus@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-28101

GPA Vorarlberg

Kollegin Sabine Wittmann

6900 Bregenz, Reutegasse 11

E-Mail: sabine.wittmann@gpa.at

Telefon +43 (0)5 0301-29012

Service-Hotline:
+43 (0)5 0301





UNSER SERVICE FÜR SIE:

- **Rechtsberatung und Rechtsschutz** in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten
- **Beratung** zu Arbeitsrecht, Arbeitszeit, Abfertigung Neu, Kollektivvertrag, Einstufung, Überstunden, Karenz und Mutterschutz, Weiterbildung uvm.
- Mehr **Information** durch die Mitgliederzeitschrift **KOMPETENZ**
- Umfassendes **Service** durch die Mitglieds-**CARD**, auch im Bereich Freizeit, Sport, Kultur und Urlaub



Mitglied sein bringt's!
www.gpa.at



**ICH
MACH
MICH
STARK**

für ein besseres Leben!



www.gpa.at/frauen

gpa
**MEINE
GEWERKSCHAFT**