



Leitfaden
**Schwangerschaft
und Beruf**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
Allgemeines	5
1. Leistungen bei Schwangerschaft	6
Wochengeld.....	6
1. Niedergelassene Zahnärztin / Wohnsitzzahnärztin	6
2. Angestellte Zahnärztin	7
Kinderbetreuungsgeld	9
1. Kinderbetreuungsgeld-Konto (Pauschalsystem).....	11
2. Einkommensabhängiges System	12
3. Partnerschaftsbonus	13
4. Familienzeitbonus für Väter.....	13
2. Beruf und Familie	16
Vertretung.....	16
Jobsharing	17
Elternkarenz	19
Väterfrühkarenz („Papamonat“).....	21
Wiedereinstieg in den Beruf – Elternteilzeit	22
3. Standesführung – Ihr Status in der Zahnärzteliste	26
4. Leistungen der Wohlfahrtsfonds nach Bundesländern	28
5. Zuständige Landesstellen der ÖGK und SVS in den Bundesländern	42
6. Kontaktadressen der Landeszahnärztekammern	44

Wir bitten um Verständnis, dass aus Gründen der Lesbarkeit auf eine durchgängige Nennung der männlichen und weiblichen Bezeichnungen verzichtet wurde. Selbstverständlich beziehen sich alle Texte in gleicher Weise auf Frauen, Männer und Divers.





Liebe Kollegin!

Eine Schwangerschaft ist die schönste und wohl auch aufregendste Zeit Ihres Lebens. Um die Mutterschaft gut vorbereitet genießen zu können, müssen allerdings im Vorfeld einige administrative und finanzielle Hürden genommen werden. Der vorliegende Leitfaden der Österreichischen Zahnärztekammer unterstützt Sie dabei sowohl hinsichtlich der Abfolge der einzelnen Schritte als auch bei der korrekten Umsetzung.

Grundsätzlich unterliegen Sie als selbstständige Zahnärztin zwar nicht den im Mutterschutzgesetz geregelten Beschäftigungsverboten und können folglich weiter praktizieren, dennoch sollten Sie individuell abwägen, wie Sie Ihre zahnärztliche Tätigkeit während der Schwangerschaft gestalten möchten. Dabei gilt als oberste Maxime, auf die eigene Gesundheit zu achten und die Arbeitsweise so zu modifizieren, dass allfällige Risiken weitgehendst minimiert werden.

Die Beschäftigung von angestellten Zahnärztinnen richtet sich – sobald die Schwangerschaft dem Dienstgeber gemeldet wurde – nach dem Mutterschutzgesetz und zieht folglich ein Verbot der Behandlung von Patient:innen nach sich.

Tipp: Nehmen Sie rechtzeitig Kontakt mit Ihrer Landes Zahnärztekammer, dem Wohlfahrtsfond Ihres Bundeslandes, Ihrem Steuerberater und Ihrem Krankenversicherungsträger auf.

Alles Gute für Sie und Ihr Baby!

Ihre

Dr. Birgit Vetter-Scheid
Referentin für Soziales und Frauen
der Österreichischen Zahnärztekammer

Allgemeines

Es macht einen Unterschied, ob Sie als Schwangere freiberuflich tätig oder angestellt sind. Wie im Vorwort bereits angesprochen, unterliegen Sie als selbständige Zahnärztinnen nicht den im Mutterschutzgesetz geregelten Beschäftigungsverboten und können folglich bis zur Geburt weiter an Patient:innen tätig sein.

Im Gegensatz dazu richtet sich die Beschäftigung von angestellten Zahnärztinnen nach dem Mutterschutzgesetz, dessen § 4 regelt, welche Arbeiten für Schwangere nicht (mehr) zulässig sind. Die Arbeitsinspektorate sind ermächtigt festzustellen, welche Arbeiten konkret unter das Beschäftigungsverbot fallen. Regelmäßig werden folgende Arbeiten als potentiell gesundheitsgefährdend und daher verboten angesehen:

- Arbeiten am oder unmittelbar neben Patient:innen (Infektionsgefahr),
- Durchführung von Mundhygienebehandlungen,
- Anmischen von Zahnfüllungen mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen (z.B. Amalgam),
- Arbeiten im Strahlenbereich, Wechsel von intraoralen Röntgenfilmen
- Reinigen und Desinfektion von Instrumenten, Abdrucken und des kontaminierten Arbeitsplatzes (Infektionsgefahr).

Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Arbeiten, die überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, außerdem höchstens vier Stunden pro Tag erlaubt.

Faktisch bedeutet dies ein Verbot der Behandlung von Patient:innen. Erlaubt bleiben Verwaltungs- und Organisationsaufgaben, Gespräche mit Patient:innen, die Teilnahme an Fortbildungen und die Bedienung von Röntgenanlagen außerhalb des Strahlenbereiches.

1. Leistungen bei Schwangerschaft

Wochengeld

1. Niedergelassene Zahnärztin / Wohnsitzzahnärztin

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

Gesetzliche Krankenversicherung

Diese Variante ist nur über eine freiwillige Selbstversicherung möglich.

Österreichische Gesundheitskasse

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

Sozialversicherung der Selbständigen

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

Anspruch auf Wochengeld

- acht Wochen vor der voraussichtlichen 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 auf maximal 16 Wochen

Höhe des Anspruchs

Wert 2024: **€ 67,19** 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 Selbständigen 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 Eltern-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 SVS** (www.svs.at) unter dem Menüpunkt Kinder & Familie > Schwangerschaft & Geburt > Wochengeld & Mutterschaftsbetriebshilfe.

Telefonische Auskunft österreichweit unter: **05 08 08 - 808**

Private Krankenversicherung

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

Wohlfahrtsfonds

Informationen zu den Leistungen der jeweiligen Wohlfahrtsfonds finden Sie unter Punkt 4.

2. Angestellte Zahnärztinnen

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 dem voraussichtlichem Geburtstermin
- 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 der Wohlfahrtsfonds der Ärztekammern 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.

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 Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen (fünf Untersuchungen während der Schwangerschaft und fünf Untersuchungen des Kindes)
- zusätzlich bei Bezug von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld: Ausübung einer krankens- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit in den letzten 6 Monaten vor Geburt des Kindes
- Einhaltung der Zuverdienstgrenze

Bezugswechsel

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).

Einzigste 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 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.

Für Bezieher/-innen von pauschalem Kinderbetreuungsgeld (Kinderbetreuungsgeld-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 € 18.000,00 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.)

Die Zuverdienstgrenze für Bezieher/-innen des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes beträgt € 8.100,00 pro Kalenderjahr (Wert für 2024) bzw. € 7.800,00 pro Kalenderjahr (für Bezugszeiträume zwischen 1. Jänner 2023 und 31. Dezember 2023 (entspricht in etwa der Geringfügigkeitsgrenze)). Während des gesamten Bezugszeitraumes ist der Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (z. B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld) nicht gestattet.

1. 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 € 16,87 und maximal € 39,33 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 % dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten (in der kürzesten „Variante“ sind das 91 Tage).

Änderung der Konto-Variante

Eine einmalige Änderung der Konto-Variante (Anspruchsdauer) 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 € 8.100,00 (Wert 2024), die Einkünfte des zweiten Elternteils bzw. Partners nicht mehr als € 18.000,00 im Kalenderjahr betragen. Die Beihilfe muss bei Überschreitung der Zuverdienstgrenzen zurückgezahlt werden.

2. 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, im Jahr 2024 sind das maximal € 76,60 täglich (rund € 2.300,00 monatlich). Ab 2023 wird der höchste Tagsatz des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes (Deckelung) jeweils ab Jänner eines Jahres automatisch an die Inflation angepasst. 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).

3. 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 € 500,00 (insgesamt für beide Elternteile somit € 1.000,00) 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.

4. 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 € 52,46 täglich vorgesehen (somit gesamt rund € 1.600,00).

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 Geburten ab 1. November 2023 binnen 121 Tagen 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 Bundeskanzleramts Sektion Familie und Jugend unter www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at 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.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/bmfj/KBG-Rechner/index.html#willkommen

Ihre Notizen:

2. Beruf & 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 den Landes Zahnärztekammern liegen Listen von Zahnärzten auf, die Interesse an Vertretungstätigkeiten gemeldet haben.

Wenn Sie einen Vertrag mit der Österreichischen Gesundheitskasse haben, dann sind **Vertretungen** den Sozialversicherungsträgern und der zuständigen Landes Zahnärztekammer **zu melden**, sofern die Vertretung durchgehend **länger als sechs Wochen** dauert. Die Person des Vertreters und die Dauer der Vertretung müssen bekanntgegeben werden. Sollte die Vertretung länger als drei Monate dauern, kann von Kammer und Kasse Einspruch gegen die Person des Vertreters erhoben werden.

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

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 Dachverband der österreichischen Sozialversicherungsträger haben mit der gesamtvertraglichen Vereinbarung über das Jobsharing im zahnärztlichen Bereich mit Wirkung 1. Jänner 2023 die Möglichkeit geschaffen, sich mit bis zu zwei Vertragszahnärzt:innen / Vertragskieferorthopäd:innen 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 (allfälliges Formular bei der zuständigen LZÄK anfragen), 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 / die Personen der Jobsharingpartner:innen bestehen. Erfolgt innerhalb eines Monats kein Einspruch, so gilt dies als Einverständnis. Die genauen Konditionen zwischen den Jobsharingpartnern (Dauer, Honorar, Ordinationszeiten etc.) sind im Innenverhältnis zu regeln.

Vertragszahnarzt

Der Vertragszahnarzt muss weiterhin mindestens 25 % der vereinbarten Ordinationszeiten persönlich erbringen. Die Ordinationszeiten des Vertragszahnarztes und des Jobsharingpartners dürfen sich decken.

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

Jobsharingpartner

Die Jobsharingpartner:innen müssen in Österreich zur selbständigen Berufsausübung berechnigte Zahnärzt:innen sein. Der Vertragszahnarzt kann seinen Jobsharingpartner frei wählen.

Für die Dauer des Jobsharings dürfen die Jobsharingpartner:innen eine eigene Vertrags Zahnarztordination führen, aber an der Ordinationsstätte des Vertrags Zahnarztes nicht als Wahl Zahnarzt (teilweise Refundierung der Behandlungskosten an Patienten durch den Krankenversicherungsträger) tätig sein. Wohl aber dürfen Privatleistungen (kein Behandlungskostenrückersatz) erbracht werden. Die Patienten sind darüber entsprechend aufzuklären. Es wird empfohlen, einen Vermerk wie etwa „keine Refundierung durch den Krankenversicherungsträger“ auf der Privat honorarnote 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.

Beendigung

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

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 jene 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 (z. B. 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 im Durchschnitt eine Verbesserung von 70 % bewirkt wurde.

Seit 1. Jänner 2023 ist die Erbringung von 20 Fällen auch als Jobsharingpartner:in möglich!

Elternkarenz für angestellte ZahnärztInnen

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 vier 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: Beachten Sie zusätzlich die Zuverdienstgrenzen Ihres Kinderbetreuungsgeldmodells!

Väterfrühkarenz („Papamonat“)

Neben dem 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. vier 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.

Seit 1. September 2019 hat jeder Vater einen **Rechtsanspruch auf Freistellung** anlässlich der Geburt seines Kindes (§ 1a Väter-Karenzgesetz). 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 drei 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. Jänner 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, 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. Jänner 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 zwei Monate!)
- das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung (Anzahl der Stunden pro Woche; für Geburten ab 1. Jänner 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 (z. B. 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 vier 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 vier Wochen nach Ende der Elternteilzeit, spätestens aber vier 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.

Ihre Notizen:

3. Standesführung – Ihr Status in der Zahnärzteliste

Der Beginn des Mutterschutzes sowie die Inanspruchnahme einer Karenzzeit ist der zuständigen Landes Zahnärztekammer 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. Bezüglich allfälliger Ermäßigungsmöglichkeit bzw. Ratenzahlung des Kammerbeitrags wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Landes Zahnärztekammer.

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. Bezüglich allfälliger Ermäßigungsmöglichkeit des Kammerbeitrags wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Landes Zahnärztekammer.

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 (Wohnsitz Zahnärztin, Berufsunterbrechung, außerordentliche Kammermitgliedschaft).

Wohnsitz Zahnärztin

Die Führung als Wohnsitz Zahnärztin während des Mutterschutzes und der Karenz ist möglich. Als Wohnsitz Zahnärztin 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. Bezüglich allfälliger Ermäßigungsmöglichkeit bzw. Ratenzahlung des Kammerbeitrags wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Landes Zahnärztekammer.

Berufsunterbrechung gemäß § 44 Zahnärztegesetz

Eine Berufsunterbrechung liegt vor, wenn Sie Ihre zahnärztliche Tätigkeit **länger als sechs Monate bis höchstens drei 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 (§ 6 Beitragsordnung). 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.

Bitte wenden Sie sich für weitere Informationen an die für Sie zuständige Landes Zahnärztekammer! Insbesondere bei den Voraussetzungen für Leistungen aus dem WFF gibt es länderspezifische Unterschiede, sodass eine Nachfrage betreffend Möglichkeit/Zeitpunkt der Berufsunterbrechung beim jeweiligen WFF (siehe nächstes Kapitel 4.) notwendig ist.

4. Leistungen der Wohlfahrtsfonds nach Bundesländern

Da die Wohlfahrtsfonds bei den Ärztekammern der jeweiligen Bundesländer eingerichtet sind, ergeben sich durch die verschiedenen Satzungen Unterschiede, die nachfolgend für jedes Bundesland getrennt dargestellt werden:

ZZ BURGENLAND

Wird vom WFF ein Wochengeld ausbezahlt?

Ja, entsprechend § 106 Abs. 5 Ärztegesetz iVm § 44 der Satzung des Wohlfahrtsfonds der Ärztekammer für Burgenland.

Gibt es Unterschiede in Bezug auf den Status der Zahnärztin (Anstellung, Niederlassung, Wohnsitz)?

Ja, Unterstützungsleistung gibt es nur für freiberuflich tätige Zahnärztinnen entsprechend § 106 Abs. 5 Ärztegesetz; für angestellte Zahnärztinnen nur bei stationärem Aufenthalt.

Wie hoch ist der Wochengeldanspruch?

€ 32,00 pro Tag vom 1. bis zum 28. Tag, ab dem 29. Tag € 57,00 pro Tag

Was sind die Voraussetzungen für den Anspruch?

- Mitglied des Wohlfahrtsfonds der Ärztekammer für Burgenland
- Einstellung der zahnärztlichen Tätigkeit
- Antrag

Wie lange besteht der Anspruch auf Wochengeld?

Für angestellte Zahnärztinnen nur für den stationären Aufenthalt; für niedergelassene Zahnärztinnen (inkl. WSZÄ) 8 Wochen vor bzw. 8 Wochen nach der Geburt; bei einem Kaiserschnitt zusätzlich 4 Wochen = Zeit des Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3, 5 Mutterschutzgesetz (siehe unten unter „Gesetzliche Versicherung – Allgemeines“). Wird einer Berufsunfähigkeit gleichgehalten.

Gibt es auch Leistungen im Falle eines „vorzeitigen Mutterschutzes“?

Grundsätzlich ja, aber es gibt eine Begrenzung bis zur Höchstdauer von 20 Wochen (§ 106 Abs. 5 Ärztegesetz iVm § 44 Satzung).

Wie erfolgt die Zuerkennung und welche Unterlagen sind erforderlich?

Die Zuerkennung erfolgt auf Antrag. Bei angestellten Zahnärztinnen: Aufenthaltsbestätigung stationärer Aufenthalt. Bei niedergelassenen Zahnärztinnen und WSZÄ: Nachweis der Berufseinstellung.

Kontaktdaten im WFF ÄK Burgenland:

Frau Doris Budavari, Tel. (02682) 625 21 - 32

Frau Brigitta Gregorits, Tel. (02682) 625 21 - 23

Frau Verena Neissl, Tel. (02682) 625 21 - 33

Wird vom WFF ein Wochengeld ausbezahlt?

Ja.

Gibt es Unterschiede in Bezug auf den Status der Zahnärztin (Anstellung, Niederlassung, Wohnsitz)?

Nein.

Wie hoch ist der Wochengeldanspruch? Wie lange besteht der Anspruch auf Wochengeld?

Als Ersatz für den aus dem Mutterschutz (gesetzlichen Beschäftigungsverbot) resultierenden Verdienstentgang wird seitens des Wohlfahrtsfonds aus dem Titel des Krankengeldes Wochengeld gewährt. Die Höhe des Wochengeldes entspricht der Höhe des Krankengeldes für 53 Tage (= € 1.749,00 für Angestellte und Wohnsitzzahnärztinnen und € 6.360,00 für Niedergelassene). Es wird NICHT laufend, sondern einmalig nach der Niederkunft ausbezahlt. Für jene Tage des Bezugszeitraumes, in denen von der Kammerangehörigen eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, wird das Wochengeld nicht gewährt. Für den Zeitraum des Bezuges von Wochengeld nach den Bestimmungen dieser Satzung ist der Bezug von Krankengeld ausgeschlossen.

Weiters wird ein einmaliges Geburtengeld iHv € 220,00 zuerkannt (auch für Väter, allerdings nur einmal je Kind). Im Falle der Sonderklasseversicherung der Eltern wird das Kind beitragsfrei mitversichert.

Was sind die Voraussetzungen für den Anspruch?

Es muss im Zeitraum von 6 Monaten vor der Niederkunft Krankengeld vorgeschrieben worden sein – da Krankengeld nur ordentlichen Kammermitgliedern vorgeschrieben wird (keine freiwillige Beitragsleistung möglich), ist der Wochengeldbezug eben auf ordentliche Mitglieder (bzw. solche, die spätestens 6 Monate vor der Geburt ein solches waren) beschränkt.

Gibt es auch Leistungen im Falle eines „vorzeitigen Mutterschutzes“?

Der Anspruch ist im Ausmaß von 53 Tagen beschränkt. Für den Zeitraum des Mutterschutzes (auch bei vorzeitigem oder verlängertem) werden allerdings die Beiträge zur Grundleistung nicht vorgeschrieben.

Wie erfolgt die Zuerkennung und welche Unterlagen sind erforderlich?

Grundsätzliche Voraussetzungen: Eintragung als ordentliches Kammermitglied spätestens 6 Monate vor der Geburt. Übermittlung der Geburtsurkunde an den WFF der ÄK.

Kontaktdaten im WFF ÄK Kärnten:

Herr Julius Steindorfer

Tel. (0463) 58 56 - 14

E-Mail: steindorfer@aekktn.at

Wird vom WFF ein Wochengeld ausbezahlt?

Das Wochengeld ist eine im ASVG und GSVG geregelte Leistung, die nur von den gesetzlichen Krankenversicherungsträgern ausbezahlt wird. Der WFF sieht aber die Krankenunterstützung auch für den Fall des (vorzeitigen) Mutterschutzes vor. Die Krankenunterstützung wird parallel zu einem allfälligen Wochengeldbezug während des vorzeitigen und des regulären Mutterschutzes ausbezahlt.

Gleichzeitig kann für die Dauer des Mutterschutzes und einer anschließenden Karenz eine Ermäßigung der Wohlfahrtsfondsbeiträge beantragt werden.

Gibt es Unterschiede in Bezug auf den Status der Zahnärztin (Anstellung, Niederlassung, Wohnsitz)?

Die Zeit des Beschäftigungsverbotes gemäß Mutterschutzgesetz wird bis zur Höchstdauer von 16 Wochen einer Berufsunfähigkeit gleichgehalten. Bei angestellten Zahnärztinnen richtet sich die Anspruchsdauer somit nach dem gesetzlichen Beschäftigungsverbot (vorzeitiger und regulärer Mutterschutz). Die Krankenunterstützung wird aber auch analog niedergelassenen Zahnärztinnen und Wohnsitzzahnärztinnen gewährt. Dabei richtet sich die Dauer des Anspruchs danach, in welchem Zeitraum die ärztliche Tätigkeit tatsächlich eingestellt wird (Berufsunfähigkeit).

Wie hoch ist der Wochengeldanspruch?

Die Krankenunterstützung beträgt **€ 34,88** brutto pro Tag. Bei ausschließlich angestellten Zahnärztinnen wird die Lohnsteuer im Rahmen der Auszahlung berücksichtigt und der Nettobetrag (dzt. € 33,66) ausgezahlt. Bei rein niedergelassenen Ärztinnen wird die Krankenunterstützung brutto ausgezahlt und ist dem steuerpflichtigen Einkommen zuzurechnen.

Was sind die Voraussetzungen für den Anspruch?

- Aufrechte Mitgliedschaft im WFF der ÄK NÖ (ausgenommen Pensionsbezieher).
- Beitragsleistung für drei Monate vor der Inanspruchnahme der Leistung oder seit Beginn der Mitgliedschaft, wenn diese seit einem kürzeren Zeitraum besteht.
- Antragstellung spätestens innerhalb von vier Wochen nach Genesung/nach Beendigung des Mutterschutzes.
- Vorlage der erforderlichen Unterlagen.

Wie lange besteht der Anspruch auf Wochengeld?

Für die Dauer des Mutterschutzes bzw. vorzeitigen Mutterschutzes bei angestellten Zahnärztinnen bzw. für die Dauer der Einstellung der Tätigkeit bei Freiberuflerinnen.

Die Dauer des Anspruches auf Krankenunterstützung bei Mutterschutz errechnet sich wie folgt:

- für die letzten 8 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin
- für den Tag der Geburt Ihres Kindes
- für die ersten acht Wochen nach der Entbindung.

Ausnahme: Im Falle eine Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburt gebührt die Krankenunterstützung für zwölf Wochen nach der Geburt.

Sollten Sie sich aufgrund einer Freistellung vom Fachärztin/arzt für Frauenheilkunde, Amtsärztin/arzt oder Arbeitsinspektor im vorzeitigen Mutterschutz befinden, so haben Sie bereits ab Ausstellungsdatum des Freistellungszeugnisses Anspruch auf Krankenunterstützung. Die Gesamtbezugsdauer an Krankenunterstützung innerhalb von drei Jahren darf 365 Tage nicht übersteigen.

Gibt es auch Leistungen im Falle eines „vorzeitigen Mutterschutzes“?

Ja, siehe oben.

Wie erfolgt die Zuerkennung und welche Unterlagen sind erforderlich?

Die Krankenunterstützung und Ermäßigung der Wohlfahrtsfondsbeitrag bei Mutterschaft sind mittels Antragsformular zu beantragen:

- L09 Antrag auf Krankenunterstützung und
- B02 Antrag auf Ermäßigung wegen Mutterschutz/Karenz.

Die entsprechenden Formulare finden sie auf der Homepage www.arztnoe.at.

Bitte legen Sie den Anträgen folgende Unterlagen bei:

- Kopie des amtsärztlichen Attestes im Falle eines vorzeitigen Mutterschutzes
- Kopie des Eltern-Kind-Passes (Nachweis errechneter Geburtstermin)
- Laufende Zusendung der Kopie des Eltern-Kind-Passes nach den Untersuchungen beim Gynäkologen
- Kopie der Geburtsurkunde
- Gegebenenfalls Nachweis über eine Sectio, Frühgeburt oder Mehrlingsschwangerschaft (verlängerter Mutterschutz)
- Bestätigung über den Bezug Wochengeld

Kontaktaten im WFF ÄK NÖ:

Für alle Fragen zum Wohlfahrtsfonds stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Wohlfahrtsfonds unter Tel. (01) 53 751 - 7000 gerne zur Verfügung. Hauptzuständig für die Krankenunterstützung ist Frau Wagner.

Die Bürozeiten sind: Montag, Dienstag und Donnerstag von 8-16 Uhr, Mittwoch von 8-18 Uhr und Freitag von 8-12 Uhr.

Z OBERÖSTERREICH

Wird vom WFF ein Wochengeld ausbezahlt?

Ja.

Gibt es Unterschiede in Bezug auf den Status der Zahnärztin (Anstellung, Niederlassung, Wohnsitz)?

Nein.

Wie hoch ist der Wochengeldanspruch?

Die Höhe des Krankengeldes ist von der Mitgliedschaft zur jeweiligen Krankengeldklasse abhängig. Die Einreihung kann abhängig von der Höhe der durchschnittlichen Bruttoeinnahmen beantragt werden.

Klasse	Krankengeld pro Tag
I	€ 17,40
II	€ 34,80
III	€ 52,20
IV	€ 87,00
V	€ 115,60

Was sind die Voraussetzungen für den Anspruch?

Es haben Ärztinnen, die Beiträge zum Fonds der Krankengeldhilfe der Wohlfahrtskasse entrichten, während des Mutterschutzes Anspruch auf Auszahlung des steuerfreien Krankengeldes, da gemäß Satzung der Wohlfahrtskasse die Zeit des Beschäftigungsverbotes einer Berufsunfähigkeit gleichzuhalten ist. Dies gilt im Übrigen auch bei niedergelassenen Ärztinnen, sofern sie die Mutterschutzfristen beanspruchen, und während dieser Zeit keinerlei ärztliche Tätigkeit ausüben.

Wie lange besteht der Anspruch auf Wochengeld?

Analog dem gesetzlichen Wochengeld wird für die letzten acht Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, für den Tag der Entbindung und für die ersten acht Wochen nach der Geburt das Wochengeld der Wohlfahrtskasse (= steuerfreies Krankengeld) ausbezahlt.

Gibt es auch Leistungen im Falle eines „vorzeitigen Mutterschutzes“?

Wird vom Amtsarzt oder dem Arbeitsinspektorat aus medizinischen Gründen ein vorzeitiges Beschäftigungsverbot ausgesprochen, so besteht bereits ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf das Wochengeld der Wohlfahrtskasse (= steuerfreies Krankengeld). Nach der Entbindung verlängert sich der Anspruch auf 12 Wochen, wenn eine Früh- bzw. Mehrlingsgeburt oder eine Kaiserschnittentbindung vorliegt.

Wie erfolgt die Zuerkennung und welche Unterlagen sind erforderlich?

Im Falle einer Schwangerschaft wird von der Wohlfahrtskasse nach Verständigung durch das Mitglied eine Wochengeldmeldung zugesandt.

Diese ist vom Mitglied und vom behandelnden Arzt zu unterfertigen und einzureichen, und wird in monatlichen Abständen zur Auszahlung gebracht.

Kontaktaten im WFF ÄK OÖ:

Tel. (0732) 77 83 71 - 0

E-Mail: leistung@aekoee.at

Wird vom WFF ein Wochengeld ausbezahlt?

Es wird eine Krankenunterstützung nach §§ 41- 48 Satzung WFF ausbezahlt. Rechtlich wird diese Leistung dem Wochengeld gleichgestellt. (D. h. die Zeit des Beschäftigungsverbot es gemäß §§ 3, 5 Mutterschutzgesetz wird einer Berufsunfähigkeit gleichgehalten).

Gibt es Unterschiede in Bezug auf den Status der Zahnärztin (Anstellung, Niederlassung, Wohnsitz)?

Nur Zahnärztinnen, die Beiträge zur Krankenunterstützung leisten, haben Anspruch auf Auszahlung. D. h. → niedergelassene Zahnärztinnen OHNE Ermäßigungsbewilligung

Wie hoch ist der Wochengeldanspruch?

Haustagegeld: 11 % der Grundleistung somit € 103,04 pro Tag, ab dem 8. Tag

Stationär: 150 % des Haustagegeldes somit € 155,10 pro Tag, ab dem 1.Tag

Für den Zeitraum ab der Geburt bis zum Ende des Beschäftigungsverbot es wird die Höhe vermindert um jenen Kinderbetreuungs-Betrag, auf den die Zahnärztin gemäß KBGG einen gesetzlichen Anspruch hat.

Was sind die Voraussetzungen für den Anspruch und wie lange besteht der Anspruch auf Wochengeld?

- a. Zahlung der Beitragsleistungen zur Krankenunterstützung durch die Zahnärztin
- b. Es wurde von der Zahnärztin kein Antrag auf Ermäßigung gestellt („Splitting“)
- c. Wenn a und b zutreffen, besteht der Anspruch solange die niedergelassene Zahnärztin nicht arbeitet

Höchstdauer: 20 Wochen

8 Wochen vor und 8 Wochen (bzw. bei Mehrlings-, Früh- und Kaiserschnittgeburten 12 Wochen) nach der Geburt.

Wie erfolgt die Zuerkennung und welche Unterlagen sind erforderlich?

- Schriftliche Antragsstellung
- Nachweise der Schwangerschaft, Geburt und des stationären Aufenthalts

Kontaktaten im WFF ÄK Salzburg:

Herr Harald Schöpf

Tel. (0662) 87 13 27-123

E-Mail: schoepf@aeksbg.at

Z STEIERMARK

Wird vom WFF ein Wochengeld ausbezahlt?

Ja.

Gibt es Unterschiede in Bezug auf den Status der Zahnärztin (Anstellung, Niederlassung, Wohnsitz)?

Ja.

Wie hoch ist der Wochengeldanspruch?

Angestellte: **€ 14,00/Tag**

Niedergelassene/Wohnsitzzahnärzte: Die Höhe des täglichen Wochengeldes entspricht dem Krankengeldtagsatz für Hausbehandlung und beträgt für das Kalenderjahr 2024 mindestens € 92,00 und höchstens € 270,00 pro Tag.

Was sind die Voraussetzungen für den Anspruch?

Vor Beginn des gesetzlichen Mutterschutzes (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.

Wie lange besteht der 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.

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 bei Niedergelassenen Wohnsitzzahnärztinnen frühestens mit dem auf die Einstellung der Berufsausübung folgenden Tag und endet spätestens mit dem der Wiederaufnahme vorangegangenen Tag.

Gibt es auch Leistungen im Falle eines „vorzeitigen Mutterschutzes“?

Ja.

Wie erfolgt die Zuerkennung und welche Unterlagen sind erforderlich?

Das Wochengeld wird nach Vorlage des Antragformulars und der erforderlichen Unterlagen ausbezahlt.

Notwendige Unterlagen für Niedergelassene/Wohnsitzzahnärzte:

- vollständig ausgefülltes und unterfertigtes Antragsformular
- Bekanntgabe, ab wann Sie die Mutterschutzfrist beantragen
- 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

Notwendige Unterlagen für Angestellte:

- vollständig ausgefülltes und unterfertigtes Antragsformular
- Kopie des Eltern-Kind-Passes, woraus der voraussichtliche Geburtstermin ersichtlich ist
- Nachweis des Bezugszeitraums des Kinderbetreuungsgeldes
- Geburtsurkunde des Kindes
- eventueller Nachweis über Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburt

Der Antrag kann mittels Antragsformulars innerhalb von 24 Wochen nach Beginn des Mutterschutzes gestellt werden. Das Formular ist auf der Homepage der Ärztekammer für Steiermark herunterladbar.

Über die Zuerkennung des Wochengeldes entscheidet der Verwaltungsausschuss. Der Beschluss wird 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.

Kontakt Daten im WFF ÄK Steiermark:

Frau Sabine Steirer

Tel. (0316) 80 44 - 65

Fax: (0316) 80 44 - 136

E-Mail: wff@aekstmk.or.at

Wird vom WFF ein Wochengeld ausbezahlt?

Ja.

Gibt es Unterschiede in Bezug auf den Status der Zahnärztin (Anstellung, Niederlassung, Wohnsitz)?

Ja, Krankenunterstützung lt. Mutterschutz erhalten nur niedergelassene Zahnärztinnen und Wohnsitzzahnärztinnen. Für ausschließlich angestellte Zahnärztinnen besteht daher kein Anspruch auf ein Wochengeldpendant aus dem Wohlfahrtsfonds.

Was sind die Voraussetzungen für den Anspruch auf das Wochengeldpendant und wie lange besteht dieser?

Niederlassung oder WSZA.

§ 35 der Satzung

(1) Bei weiblichen Kammerangehörigen, die den zahnärztlichen Beruf nicht in einem Anstellungsverhältnis ausüben (§§ 45 Abs. 2, 47 Abs. 1 ÄrzteG), ist bei Unterbrechung der zahnärztlichen Tätigkeit über Antrag die Zeit des Beschäftigungsverbotens gemäß den §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes bis zur Höchstdauer von 20 Wochen (8 Wochen vor und 12 Wochen nach der Geburt des Kindes) einer Berufsunfähigkeit im Sinne des § 36 Abs. 1 gleichzuhalten. Für die Leistungsgewährung sind die Karenztage nach § 36 abzuziehen.

(2) Die Niederlassung oder Aufnahme einer Tätigkeit als Wohnsitzzahnärztin erst innerhalb von 32 Wochen vor dem Stichtag begründen keine Unterstützungsleistungen gemäß Abs. 1 (Wartezeit). Stichtag ist der Beginn der Achtwochenfrist gemäß § 3 Abs. 1 Mutterschutzgesetz.

Wie hoch ist der Wochengeldanspruch?

Leistungen Werte 2024 für niedergelassene Zahnärztinnen: ab dem 5. Tag bis zum 32. Tag der Berufsunfähigkeit: € 73,40 pro Tag, ab dem 33.Tag der Berufsunfähigkeit: € 146,90 pro Tag.
Für niedergelassene an der „EFK“ teilnehmende Zahnärztinnen: Tagsatz für Mutterschutz ab dem 6. Tag in Höhe von € 69,00/Tag.

Krankenhaustaggeld pro Tag in Höhe von € 222,40.

Leistungen Werte 2024 für Wohnsitzzahnärztinnen: ab dem 7. Tag bis zum 32. Tag der Berufsunfähigkeit: € 73,40 pro Tag, ab dem 33.Tag der Berufsunfähigkeit: € 146,90 pro Tag.

Krankenhaustaggeld pro Tag in Höhe von € 222,40.

Gibt es auch Leistungen im Falle eines „vorzeitigen Mutterschutzes“?

Ja, sollte ein vorzeitiger Mutterschutz eintreten, starten o.a. Leistungen bei Einhaltung der Voraussetzungen bereits ab diesem Stichtag für die maximale Dauer von 20 Wochen.

Wie erfolgt die Zuerkennung und welche Unterlagen sind erforderlich?

- Schwangerschaftsbestätigung oder Kopie des Eltern-Kind-Passes (vorauss. Geburtstermin)
- Bestätigung des Gynäkologen/der Gynäkologin über Beginn des Mutterschutzes – nach Antritt des Mutterschutzes gemeinsam mit dem
- Antragsformular auf Gewährung der Krankenunterstützung laut § 35 „Mutterschutz“ (F19, Link zur Homepage: <https://www.aektiroel.at/downloadcenter/wohlfahrtsfonds>)

Kontaktaten im WFF ÄK Tirol:

Frau Katharina Krösbacher

Tel. (0512) 52 058 - 127

E-Mail: kroesbacher@aektiroel.at

Z VORARLBERG

Wird vom WFF ein Wochengeld ausbezahlt?

Nein, es gibt ein Taggeld im Rahmen der Krankenunterstützung.

Wie lange besteht der Anspruch:

Anspruch auf Krankenunterstützung für maximal 14 Wochen (7 Wochen vor und 7 Wochen nach der Geburt – Taggeld), wird einer Arbeitsunfähigkeit gleichgestellt!

Wie hoch ist der Anspruch:

Kalenderjahr 2024: **€ 122,32**

- zusätzlich für jedes unversorgte Kind noch € 27,18
- maximale Krankenunterstützung pro Tag: € 226,52

Was sind die Voraussetzungen für den Anspruch?

Mitgliedschaft zum WFF, in den 14 Wochen wird nicht gearbeitet.

Der Antrag ist mittels Krankenunterstützungs-Formular an den WFF zu stellen.

Kontaktdaten WFF ÄK f. Vorarlberg:

Herr Christoph Luger

Tel. (05572) 21 90 037

E-Mail: wohlfahrt@aekvbg.at

Wird vom WFF ein Wochengeld ausbezahlt?

Für die Zeit des Beschäftigungsverbotes gemäß §§ 3, 5 Mutterschutzgesetz (siehe unten unter „Gesetzliche Versicherung – Allgemeines“) wird es einer Berufsunfähigkeit gleichgehalten. Gewährt wird eine Einmalleistung als „Partusgeld“. Der Betrag beinhaltet sowohl den gesetzlichen Mutterschutz als auch die Geburt des Kindes.

Gewährt wird zusätzlich eine Geldleistung im Fall eines vorzeitigen Mutterschutzes.

Gibt es Unterschiede in Bezug auf den Status der Zahnärztin (Anstellung, Niederlassung, Wohnsitz)?

Nein.

Wie hoch ist der Wochengeldanspruch?

Das Partusgeld beträgt € 739,20 (bei einer Sectio € 924,00).

Beim vorzeitigen Mutterschutz bis zum Beginn des gesetzlichen Mutterschutzes (maximal 20 Wochen) wird die Krankenunterstützung für maximal 140 Tage à € 6,60 ausbezahlt.

- Normalgeburt: **€ 739,20** (= 16 Wochen * 7 Tage * € 6,60)
- Sectio, Zwillingsgeburt: **€ 924,00** (= 20 Wochen * 7 Tage * € 6,60)

Was sind die Voraussetzungen für den Anspruch?

Fondsmitgliedschaft im WFF der ÄK für Wien; schriftliche Beantragung und Vorlage von Dokumenten.

Wie lange besteht der Anspruch auf Wochengeld?

Siehe oben.

Gibt es auch Leistungen im Falle eines „vorzeitigen Mutterschutzes“?

Siehe oben.

Wie erfolgt die Zuerkennung und welche Unterlagen sind erforderlich?

Auf schriftlichen Antrag hin (Antragsformular unter www.concisa.at). Dem Antrag sind beizulegen:

- Kopie aus dem Eltern-Kind-Pass betreffend des errechneten Geburtstermins
- Kopie des amtsärztlichen Zeugnisses über den vorzeitigen Mutterschutz
- Kopie der Geburtsurkunde des Kindes
- Kopie der Bestätigung über den Spitalsaufenthalt
- Kopie der ärztlichen Bestätigung über die Sectio

Werden Kindererziehungszeiten bei Pensionsanwartschaften berücksichtigt?

Ab dem Jahr **2023** werden auch Kindererziehungszeiten bis zu einem Höchstausmaß von 12 Monaten pro Kind beim Erwerb von Pensionsanwartschaften berücksichtigt. Aufgrund der notwendigen verwaltungstechnischen Umstellungen in der Administration des Wohlfahrtsfonds kann die neue Regelung erst mit 1. Jänner 2023 in Kraft treten. Kindererziehungszeiten können dennoch jedenfalls rückwirkend ab dem 1. Jänner 2021 Berücksichtigung finden.

Zur Geltendmachung dieses zusätzlichen Pensionsanspruchs ist jedenfalls die Stellung eines gesonderten Antrages erforderlich, wobei zu beachten ist, dass die Anträge, auch für frühere Zeiträume, **erst ab 1. Jänner 2023 gestellt werden können**. Der Antrag **muss innerhalb von drei Jahren ab Geburt des Kindes** bei Concisa einlangen.

Diese neue Regelung besagt im Wesentlichen, dass für jeden Monat, für den ein Anspruch auf Wochen- oder Kinderbetreuungsgeld besteht, 0,09 Anwartschaftspunkte erworben werden können. Der **Anspruch ist pro Kind mit 12 Monaten begrenzt**, sodass in Summe 1,08 Anwartschaftspunkte zusätzlich erworben werden können. Die Regelung gilt neben leiblichen Kindern auch für Adoptiv- und Pflegekinder. Im Falle von Mehrlingsgeburten wird das Gesamtausmaß von den anrechenbaren 12 Monaten nicht verlängert.

Dem Antrag ist immer auch eine Bestätigung über den Bezug von Wochen- bzw. Kinderbetreuungsgeld beizulegen. Sollten beide Elternteile (zahn-) ärztlich tätig sein, so muss in einer Aufteilungsvereinbarung vorab darüber entschieden werden, wer die zusätzliche Pensionsanwartschaft zuerkannt bekommen soll.

Zu beachten ist auch, dass die zusätzlichen Anwartschaftspunkte nur auf eine Pensionsleistung des **Wiener Wohlfahrtsfonds** anrechenbar sind. Bei einem Wechsel in ein anderes Bundesland können die zusätzlich erworbenen Anwartschaftspunkte daher nicht mitübertragen werden. Diese leben aber wieder auf, wenn die Wohlfahrtsfondsmitgliedschaft in Wien im späteren Berufsleben wieder schlagend wird.

Kontaktdaten im WFF ÄK Wien:

Serviceteam der Concisa AG

Tel. (01) 501 720 (Mo, Mi, Do 08:00–16:00, Di 08:00–18:00, Fr 08:00–14:00)

E-Mail: aerzte@concisa.at

5. Zuständige Landesstellen der ÖGK und SVS in den Bundesländern

Sämtliche Adressen und Kontaktdaten finden Sie auf:
www.gesundheitskasse.at bzw. auf www.svs.at.

Burgenland

ÖGK Burgenland

Siegfried Marcus-Straße 5
7000 Eisenstadt
Tel. 05 07 66 - 13
Fax: 05 07 66 - 131041
office-b@oegk.at

SVS-Kundencenter Burgenland

Siegfried-Marcus-Straße 5
7000 Eisenstadt
Tel. 05 08 08 - 2043
vs@svs.at

Kärnten

ÖGK Kärnten (Leistungsabteilung)

Kempfstraße 8
9021 Klagenfurt am Wörthersee
Tel. 05 07 66 - 163100
Fax: 05 07 66 - 163081
leistungswesen@oegk.at

SVS-Kundencenter Kärnten

Bahnhofstraße 67
9020 Klagenfurt
Tel. 05 08 08 - 2046
vs@svs.at

Niederösterreich

ÖGK Landesstelle NÖ (Leistungsabteilung)

Kremser Landstraße 3
3100 St. Pölten
Tel. 05 07 66 - 126100
Fax: 05 07 66 - 126581
office-n@oegk.at

SVS-Kundencenter Niederösterreich

Neugebäudeplatz 1
3100 Sankt Pölten
Tel. 05 08 08 - 2042
vs@svs.at

Oberösterreich

ÖGK Kundenservice in OÖ (41 Stellen)

Bspw. Linz - Hauptstelle Gruberstraße
Gruberstraße 77
4020 Linz
Tel. 05 07 66 - 14
office-o@oegk.at

SVS-Kundencenter Oberösterreich

Mozartstraße 41
4010 Linz
Tel. 05 08 08 - 2044
vs@svs.at

Salzburg

ÖGK Kundenservice Salzburg

Engelbert-Weiß-Weg 10
5020 Salzburg
Tel. 05 07 66 - 17
salzburg@oegk.at

SVS-Kundencenter Salzburg

Auerspergstraße 24
5020 Salzburg
Tel. 05 08 08 - 2047
vs@svs.at

Steiermark

ÖGK Kundenservice Graz

Josef-Pongratz-Platz 1
8010 Graz
Tel. 05 07 66 - 153000
office-st@oegk.at

SVS-Kundencenter Steiermark

Körblergasse 115
8010 Graz
Tel. 05 08 08 - 2045
vs@svs.at

Tirol

ÖGK Landesstelle Tirol

Klara-Pölt-Weg 2
6020 Innsbruck
Tel. 05 07 66 - 181920
Fax: 05 07 66 - 18300
office-t@oegk.at

SVS-Kundencenter Tirol

Klara-Pölt-Weg 1
6020 Innsbruck
Tel. 05 08 08 - 2048
vs@svs.at

Vorarlberg

ÖGK Landesstelle Dornbirn

Jahngasse 4
6850 Dornbirn
Tel. 05 07 66 - 191491
(Kinderbetreuungsgeld)
dornbirn@oegk.at

SVS-Kundencenter Vorarlberg

Schloßgraben 14
6800 Feldkirch
Tel. 05 08 08 - 2049
vs@svs.at

Wien

ÖGK Kundenservice in Wien (14 Stellen)

Bspw. Kundenservice Wienerberg
Wienerbergstraße 15 -19
1100 Wien
Tel. 05 07 66 - 118000
bstve@oegk.at

Kundenservice Kinderbetreuungsgeld Wien

Andreasgasse 3
1070 Wien
Tel. 05 07 66 - 1114070
kckbg@oegk.at

SVS-Kundencenter Wien

Wiedner Hauptstraße 84 – 86
1051 Wien
Tel. 05 05 08 - 2041
vs@svs.at

6. Kontaktadressen der Landeszahnärztekammern



7431 Bad Tatzmannsdorf
Schlossplatz 1
Tel. 05 05 11 - 7000
office@bgld.zahnaerztekammer.at
[bgld.zahnaerztekammer.at](mailto:office@bgld.zahnaerztekammer.at)



4010 Linz
Marienstraße 9
Tel. 05 05 11 - 4010
office@ooe.zahnaerztekammer.at
[ooe.zahnaerztekammer.at](mailto:office@ooe.zahnaerztekammer.at)



6020 Innsbruck
Anichstraße 7/5
Tel. 05 05 11 - 6020
office@tiroler.zahnaerztekammer.at
[tiroler.zahnaerztekammer.at](mailto:office@tiroler.zahnaerztekammer.at)



9020 Klagenfurt
Neuer Platz 7/1
Tel. 05 05 11 - 9020
office@ktn.zahnaerztekammer.at
[ktn.zahnaerztekammer.at](mailto:office@ktn.zahnaerztekammer.at)



5020 Salzburg
Rochusgasse 4
Tel. 05 05 11 - 5020
office@sbg.zahnaerztekammer.at
[sbg.zahnaerztekammer.at](mailto:office@sbg.zahnaerztekammer.at)



6800 Feldkirch
Rösslepark 1
Tel. 05 05 11 - 6850
office@vlbg.zahnaerztekammer.at
[vlbg.zahnaerztekammer.at](mailto:office@vlbg.zahnaerztekammer.at)



3100 St. Pölten
Kremsner Gasse 20
Tel. 05 05 11 - 3100
office@noe.zahnaerztekammer.at
[noe.zahnaerztekammer.at](mailto:office@noe.zahnaerztekammer.at)



8010 Graz
Marburger Kai 51/2
Tel. 05 05 11 - 8060
office@stmk.zahnaerztekammer.at
[stmk.zahnaerztekammer.at](mailto:office@stmk.zahnaerztekammer.at)



1010 Wien
Kohlmarkt 11/6
Tel. 05 05 11 - 1010
office@wr.zahnaerztekammer.at
[wr.zahnaerztekammer.at](mailto:office@wr.zahnaerztekammer.at)

Alle Angaben sind ohne Gewähr. Die Österreichische Zahnärztekammer übernimmt keine Haftung für Vollständigkeit, Richtigkeit oder Aktualität der Angaben.

Stand April 2024

IMPRESSUM - Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Redaktion: Österreichische Zahnärztekammer, Körperschaft öffentlichen Rechts, 1010 Wien, Kohlmarkt 11/6, Tel. + 43 - (0)5 05 11 - 0, Fax + 43 - (0)5 05 11 - 1167, office@zahnaerztekammer.at, www.zahnaerztekammer.at – Titelbild und Bild auf Seite 3: © AdobeStock – Dieser Leitfaden erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.