



EIN BABY KOMMT...

LEITFADEN FÜR BERUFSTÄTIGE ELTERN IM ÖFFENTLICHEN DIENST



GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST
Bereich Frauen
1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Tel.: 01/534 54/270, 273
frauen@goed.at

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Meldung der Schwangerschaft	1
Arbeitsverbote	1 - 4
Beschäftigungsverbote vor/nach der Geburt	4 - 7
Kündigungs- und Entlassungsschutz	7 - 8
Karenz und Teilzeitbeschäftigung gem. MSchG	9 - 12
Teilzeitbeschäftigung	12 - 13
Neue Elternteilzeit (für Geburten ab 1.7.2004 und Übergangsrecht!)	13 - 17
Teilzeitbeschäftigung und Mehrarbeit	17 - 18
Verhinderungskarenz - § 15 d MSchG/§6 VKG	18
Verhältnis Karenzurlaub und Nebenbeschäftigung - arbeitsrechtlich § 15 e MSchG/§ 7 b VKG	19
Kinderbetreuungsgeldgesetz (für Geburten ab dem 1.1.2002)	19 - 34
Pensionsrechtliche Auswirkungen	34 - 35
Bundespensionskasse und Karenzurlaub	35
Verhältnis Karenzurlaub, Schutzfrist und Erholungsurlaub	35
Recht auf Information	36
Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenz	36
Bildungskarenz für VB und KV-Angestellte	36 - 37
Dienstrechtliche Karenzurlaubs- und Teilzeitregelungen (zur Betreuung von nahen Angehörigen/Kindern)	37 - 38
Karenzurlaub zur Pflege behinderter Kinder	38 - 39
Dienstrechtliche Teilzeitregelungen für BeamtInnen	39 - 41
Dienstrechtliche Teilzeitregelungen für Vertragsbedienstete	42
Familienbeihilfe	42 - 44
Weitere steuerliche Absetzmöglichkeiten/Freibeträge	44 - 46
Kinderzulage	47
Abfertigung	47 - 49
Pflegefreistellung	49 - 51
Wiedereinstieg	51
Wichtige Amtswege anlässlich der Geburt	51 - 52
Einschlägige Gesetze	52
Zeittafel zur Übersicht für Karenz, Teilzeit und Kinderbetreuungsgeld	Anlage
Mutterschaft - Bezüge	Beilage A
Kinderbetreuungsgeld (Werte 2010)	Anlage
Meldung der Karenz an die Evidenzabteilung der GÖD	Anlage

Meldung der Schwangerschaft

- ◆ an den Dienstgeber
- ◆ an das Arbeitsinspektorat (§19 MSchG)

Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hiervon unter Angabe des voraussichtlichen Geburtstermines Mitteilung zu machen.

Der Dienstgeber seinerseits ist wiederum verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat folgende Daten über die schwangere Dienstnehmerin mitzuteilen: Name, Alter, Tätigkeit und Arbeitsplatz, sowie den voraussichtlichen Geburtstermin. Eine Kopie dieser Meldung an das Arbeitsinspektorat muss der werdenden Mutter ausgefolgt werden. Diese Meldepflicht (an das Arbeitsinspektorat) betrifft neben Betrieben auch Bundesdienststellen, die dem Bundesbediensteten-Schutzgesetz unterliegen (z.B. Finanzämter, Bundesschulen,...).

Die werdende Mutter ist verpflichtet, den Dienstgeber spätestens vier Wochen vor Beginn der 8-Wochenfrist auf deren Beginn aufmerksam zu machen.

Arbeitsverbote

Evaluierung von Frauenarbeitsplätzen (§ 2 a und b MSchG)

Der Dienstgeber hat die Pflicht, Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, auf Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft und das Stillen hin zu überprüfen.

Zu diesen typischen Belastungen zählen insbesondere:

- Erschütterungen
- Lärm
- Strahlungen
- extreme Temperaturen
- körperl. und geistige Ermüdung
- gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe

Diese Überprüfung hat gemeinsam mit dem BR bzw. der PV und ggf. unter Beiziehung eines Arbeitsmediziners stattzufinden, ist schriftlich fest zu halten und allen Dienstnehmerinnen bzw. dem BR bzw. der PV mitzuteilen.

Maßnahmen bei Gefährdung:

Ergibt sich aus der Beurteilung eine mögliche Gefährdung, ist diese durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen. Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber bzw. der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen bzw. wenn das nicht möglich ist, unter Entgeltfortzahlung von der Arbeit freizustellen.

Während der Schwangerschaft (§ 4 MSchG)

Für eine schwangere Dienstnehmerin sind all jene Arbeiten verboten, die eine schwere körperliche Belastung darstellen, oder die für ihren Organismus während der Schwangerschaft oder für das werdende Kind schädlich sind.

Der Dienstgeber muss dafür sorgen, dass Frauen von solch schweren Arbeiten abgezogen werden:

- ◆ schwere körperliche Arbeiten (Heben von Lasten,...)
- ◆ Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne des ASVG gegeben ist
- ◆ besonders unfallgefährdete Arbeiten
- ◆ Arbeiten mit gewissen biologischen Stoffen
- ◆ Verbot der Nachtarbeit (Ausnahmen)
- ◆ Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (Ausnahmen)
- ◆ Verbot von Überstunden

Wird die werdende Mutter mit Arbeiten beschäftigt, bei denen sie

- ◆ besonders belästigenden Gerüchen oder
- ◆ besonders psychischen Belastungen
(die in der Art der Tätigkeit begründet sind)

ausgesetzt ist, kann die Arbeitsinspektion in Einzelfällen einschreiten. Werdende Mütter dürfen mit den beiden obgenannten Arbeiten nicht beschäftigt werden, wenn das Arbeitsinspektorat von Amts wegen oder auf Antrag der Dienstnehmerin die Schädlichkeit der Tätigkeit feststellt und darüber hinaus auch noch ein Gutachten des Amts- oder Arbeitsinspektionsarztes vorliegt.

Schutz der werdenden Mutter vor Tabakrauch (§ 4 Abs. 6 MSchG)

Schwangere Dienstnehmerinnen, die selbst nicht rauchen, dürfen nicht auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, an denen sie Tabakrauch ausgesetzt sind. In diesen Fällen ist entweder eine räumliche Trennung vorzunehmen, oder durch die Einrichtung von Raucherecken, das Aussprechen von Rauchverboten oder durch andere geeignete Maßnahmen des Dienstgebers, der Schutz der werdenden Mutter zu gewährleisten. (Kommt durch das Tabakgesetz im öffentlichen Dienst nur mehr selten zum Tragen.)

Empfehlung des Arbeitsinspektorates

An Bundesdienststellen (Finanzämter, Gerichte, Ministerien,...), die dem Bundesbedienstetenschutzgesetz unterliegen, kann der Arbeitsinspektor dem Dienststellenleiter erforderlichenfalls EMPFEHLUNGEN erteilen:

- ◆ Verbot schwerer körperlicher Arbeit gem. § 4 MSchG
- ◆ Beschäftigungsverbote infolge mangelnder Leistungsfähigkeit nach der Geburt und der Anordnung notwendiger Schutzmaßnahmen gem. § 5 Abs. 4 MSchG
- ◆ Verteilung der Stillzeiten gem. § 9 Abs. 3 MSchG

Finanzielle Leistungen vor der Schutzfrist - § 14 MSchG

Auch nach Bekanntgabe der Schwangerschaft erhält die Schwangere den Monatsbezug (Monatsentgelt + gegebenenfalls Kinderzulage) und die Nebengebühren weiter (**Achtung:** Kinderzulage gebührt nur während Erhalt des Monatsbezuges durch den Dienstgeber – also z.B. nicht während der Karenz – eventuell Ummeldung auf den Ehepartner!)

- ◆ *Nicht pauschalierte Nebengebühren* gelten jeweils einzelne Tätigkeiten ab. Werden diese nicht mehr erbracht, so entfällt auch der Anspruch auf ihre Abgeltung nach dem Gehaltsgesetz. (aber siehe § 14 MSchG unten!)
 - ◆ Wird aber eine Tätigkeit, für die *pauschalierte Nebengebühren* anfallen, gem. MSchG beendet, so werden diese mit Ablauf des Monats, in dem die Meldung erstattet wurde, nach dem GG eingestellt (Überstundenzuschläge,...). (aber siehe § 14 MSchG unten!)
- Ist die Beamtin aus einem anderen Grund als Urlaub oder Dienstunfall länger als einen Monat vom Dienst abwesend, ruht die pauschalierte Nebengebühr ab dem 1. Tag des 2. Abwesenheitsmonats bis zum letzten Tag der Abwesenheit vom Dienst.

- ◆ Die werdende Mutter soll jedoch während der Schwangerschaft trotz der Beschäftigungseinschränkungen keinen Verdienstentgang erleiden. Die Regelung des **§ 14 MSchG** sieht daher einen eigenen Entgeltanspruch in der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate vor der Verwendungsänderung vor. Dementsprechend sind Nebengebühren, wie Gefahrenzulage, Außendienstzulage, Nachtdienstzuschläge etc. auch während der Schwangerschaft weiter zu bezahlen, wenn diese Tätigkeiten aufgrund der Schwangerschaft eingestellt werden mussten.

Kein Weiterzahlungsanspruch besteht hingegen für

- ◆ Überstundenentgelt (Mehrdienstleistungen) und
- ◆ Feiertagszuschläge

§ 14 MSchG gilt auch als Entgeltgrundlage im Falle des individuellen Beschäftigungsverbot.

Untersuchungen während der Arbeitszeit (§ 3/8 MSchG)

Sind notwendige schwangerschaftsbedingte Untersuchungen außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar, so hat der Dienstgeber die dafür notwendige Freizeit unter Entgeltfortzahlung zu gewähren. Derartige Untersuchungen sind jedenfalls solche, welche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung vorgeschrieben sind, aber auch andere, sich im Zuge der Schwangerschaft ergebende notwendige Untersuchungen, sind durch diese Bestimmung geschützt.

Beschäftigungsverbote

◆ **Absolutes Beschäftigungsverbot (§ 3/1 MSchG)**

Während der letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (wird auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet) und acht Wochen nach der Geburt unterliegt die Dienstnehmerin einem absoluten Beschäftigungsverbot.

Erfolgt die Geburt früher als vorgesehen, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um das Ausmaß der Verkürzung (längstens bis 16 Wochen nach der Entbindung).

Stellt der Arzt eine Frühgeburt fest, beträgt die Schutzfrist nachher immer mindestens 12 Wochen. Gleiches gilt bei Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittentbindungen. Nach einer Fehlgeburt erlischt der Schutz des MSchG, eine allfällige Dienstverhinderung gilt als Krankenstand (Meldung an Dienstgeber erforderlich!).

Individuelles Beschäftigungsverbot (§ 3/3 MSchG)

Im Fall einer Gefährdung von Leben oder Gesundheit der werdenden Mutter oder ihres Kindes. Bei Fortdauer der Beschäftigung ist die Dienstnehmerin ab Vorlage eines entsprechenden Zeugnisses eines Amts- oder Arbeitsinspektionsarztes (nur Betriebe) an den Dienstgeber sofort vom Dienst freizustellen.

Häufigste Freistellungsgründe:

- ◆ Gefahr einer Fehl- oder Frühgeburt
- ◆ Schwere innere oder orthopädische Erkrankungen (Zucker...),...

Befindet sich die Beamtin oder die Vertragsbedienstete im **individuellen Beschäftigungsverbot**, so gilt wie oben unter „finanzielle Leistungen vor der Schutzfrist“ beschrieben die Entgeltfortzahlung gem. **§ 14 MSchG**.

◆ **Finanzielle Leistungen während der Schutzfristen vor und nach der Geburt (absolutes Beschäftigungsverbot)**

Die **Beamtin** erhält den **Monatsbezug** (Gehalt und Zulagen) weiter. Pauschalierte Nebengebühren ruhen während der Schutzfrist vom 1. jenes Monats an, der dem Ablauf einer einmonatigen Frist ab Beginn der Abwesenheit vom Dienst folgt. Sie ruhen bis zum Letzten des Monats, in dem die Beamtin den Dienst wieder antritt.

Weiblichen Vertragsbediensteten gebühren für die Dauer der Schutzfrist keine Bezüge. Vertragsbedienstete erhalten über Antrag von der Gebietskrankenkasse/BVA **Wochengeld** in der Höhe des durchschnittlichen Netto-Verdienstes in den letzten drei Monaten vor Beginn der Schutzfrist zuzüglich der anteiligen Sonderzahlungen (**neue VB** - alle, die seit 1.1.1999 (bzw. in den Ländern ab 1.1.2001) beschäftigt sind, erhalten das Wochengeld von ihrer Krankenkasse, der BVA, ausbezahlt).

Schließt die Schutzfrist von Vertragsbediensteten unmittelbar an den Kinderbetreuungsgeldbezug an, so erhalten:

- Bezieherinnen von pauschalem Kinderbetreuungsgeld in der Höhe des um 80% erhöhten pauschalen Kinderbetreuungsgeldes gem. § 3 Abs. 1 KBGG. Berechnungsgrundlage ist der im § 3 Abs. 1 KBGG genannte Betrag (2010: € 14,53)
- Bezieherinnen von Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens (§ 24a Abs. 1 KBGG) in der Höhe des jeweiligen um 25% erhöhten Kinderbetreuungsgeldes als Ersatz des Erwerbseinkommens.“

Erreicht das Wochengeld nicht die Höhe der vollen Bezüge, hat die Dienstnehmerin auf Antrag Anspruch auf eine Ergänzungszahlung auf den Betrag der vollen Bezüge durch den Dienstgeber (§24/8 VBG).

Endet ein befristetes Dienstverhältnis vor der Schutzfrist, das mindestens drei Monate gedauert hat, durch Zeitablauf während einer Schwangerschaft, besteht ebenfalls Anspruch auf Wochengeld.

Achtung: Die Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf stellt keine Kündigung bzw. Entlassung dar und fällt daher nicht unter die unten angeführten Kündigungsschutzbestimmungen.

Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Wochengeld allerdings nur, wenn eine eigene aufrechte Krankenversicherung zu Beginn der Schutzfrist (z.B. aufgrund von Beschäftigung oder Kinderbetreuungsgeldbezug) vorliegt. Achtung also bei dienstrechtlichen Karenzen oder auch bei Ende des KBG-Bezuges vor Beginn der Schutzfrist!

Kinderbetreuungsgeld gebührt für Mütter (Beamtinnen wie für VB) nicht während der Schutzfrist, außer das Wochengeld bzw. Gehalt erreicht nicht die Höhe des KBG-Bezuges. Hier wird seitens des Sozialversicherungsträgers auf Antrag ein KBG in der Höhe des Differenzbetrages ausbezahlt. Väter, die in KBG-Bezug stehen, können allerdings trotz Schutzfrist der Mutter das Kinderbetreuungsgeld weiter beziehen (vgl. § 6 Abs. 1 und 2 KBGG)

(Siehe auch unten unter „Kinderbetreuungsgeld/Ruhen“)

◆ **Beschäftigungsverbote für stillende Mütter (§ 4a MSchG)**

Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber mitzuteilen, dass sie stillen. Der DG kann eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle verlangen.

Stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden mit:

- ◆ Heben von schweren Lasten
- ◆ Arbeiten mit Gefahr einer Berufskrankheit nach dem ASVG
- ◆ Gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Hitze, Kälte oder Nässe
- ◆ Akkord- und Fließbandarbeiten

Im Zweifelsfall hat das Arbeitsinspektorat zu entscheiden. Im Geltungsbereich des BSG kann es nur Empfehlungen erteilen.

Wenn die Dienstnehmerin nicht mehr stillt, hat sie das dem Dienstgeber mitzuteilen.

◆ **Stillzeit (§ 9 MSchG)**

Stillenden Müttern ist die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben, jedenfalls hat sie aber an Arbeitstagen mit mehr als 4,5 Stunden 45 min zu betragen, bei einer Arbeitszeit von 8 und mehr Stunden mindestens zwei mal 45 min. oder einmal 90 min.

Ruhemöglichkeiten - gem. § 8a MSchG

Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und sich auszuruhen. Ein Sozialraum mit einer Liege ist ausreichend. Die Ruhezeit der Schwangeren und Stillenden ist nicht begrenzt. Fällt sie in die unbezahlte Mittagspause, ist sie nicht zu bezahlen, fällt sie in die Arbeitszeit, ist sie zu bezahlen.

Solche Ruhemöglichkeiten müssen seit 1.1.1996 zur Verfügung gestellt werden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 10 MSchG, § 7 VKG)

Während der Dauer der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung, kann eine Vertragsbedienstete und prov. Beamtin nicht gekündigt werden.

Eine in Unkenntnis der Schwangerschaft ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn die Schwangerschaft binnen fünf Arbeitstagen gemeldet und nachgewiesen wird.

Der Kündigungsschutz für den Elternteil, welcher jenen Karenzteil, der nicht unmittelbar an die Schutzfrist anschließt (also jeder Karenzteil ab dem 2. Teil) beginnt mit der Bekanntgabe der Karenz, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt des Karenzteiles.

Allen Eltern (ebenso Adoptiv- und Pflegeeltern), die ihre Karenz teilen wollen, ist also geraten den jeweils nächsten Karenzteil erst in der Zeit zwischen 4 Monaten (= Beginn Kündigungsschutz) und 3 Monaten vor Ende der aktuellen Karenz (= spätest möglicher Zeitpunkt zur Meldung) zu beantragen, da nur so ein wirklich lückenloser Kündigungsschutz besteht. (Siehe dazu auch unten „Meldefristen“!)

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet grundsätzlich mit dem Ablauf von 4 Wochen nach Ende der Karenz.

Die aufgeschobene Karenz steht nicht unter Kündigungsschutz, allerdings wäre eine eventuelle Kündigung vor dem Arbeits- und Sozialgericht als Motivkündigung anfechtbar.

Bei Inanspruchnahme der sog. neuen Elternteilzeit nach MSchG/VKG (ab 1.7.2004) besteht ab 4 Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes kein besonderer Kündigungsschutz mehr, allerdings wäre eine eventuelle Kündigung vor dem Arbeits- und Sozialgericht als Motivkündigung anfechtbar.

Verbesserter Entlassungsschutz

Dienstnehmer können während der kündigungs- und entlassungsgeschützten Zeiträume nur mehr nach vorheriger gerichtlicher Zustimmung entlassen werden (in einigen besonders schwer wiegenden Fällen ist die Entlassung auch gegen nachträgliche Einholung der gerichtlichen Zustimmung zulässig).

Die Entlassungsgründe sind im MSchG aufgezählt (grobe und schuldhafte Dienstpflichtverletzung, Untreue,...)

Diese Regelung gilt grundsätzlich (mit Abweichungen) auch für die Bundesbediensteten und LandeslehrerInnen:

- ☞ Der Katalog der Entlassungsgründe wird um jenen der „Erschleichung“ der Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben erweitert. (Die Verschweigung einer Schwangerschaft ist kein Entlassungsgrund!)
- ☞ Diese Schutzbestimmung findet generell keine Anwendung, wenn
 - die Entlassung des Bediensteten durch das rechtskräftige Erkenntnis einer Disziplinarkommission/Disziplinargericht verfügt wurde oder
 - das Dienstverhältnis kraft Gesetz erlischt (z.B. in Folge einer strafgerichtlichen Verurteilung).

Diese Ausnahmeregelung bedeutet, dass von der obgenannten Schutzbestimmung de facto das Gros der Vertragsbediensteten erfasst ist.

Achtung: Während des Probemonats besteht auch für Schwangere kein Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz.

Einvernehmliche Auflösung

Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der geschützten Zeiträume ist nur dann rechtswirksam, wenn

- ☞ eine schriftliche Vereinbarung vorliegt und
- ☞ im Falle von Minderjährigen dieser Vereinbarung eine Bescheinigung eines Gerichtes, der Personalvertretung oder des Betriebsrates beigefügt ist, aus der hervorgeht, dass der/die DienstnehmerIn über den erhöhten Kündigungs- und Entlassungsschutz belehrt wurde.

Karenz und Teilzeitbeschäftigung gem. MSchG

Bitte beachten Sie auch unsere für Sie zusammengestellten Muster-Meldeformulare auf der Homepage der GÖD (www.goed.at) im Bereich Frauen!

Gestaltungsmöglichkeiten während der ersten Lebensjahre des Kindes gem. MSchG und VKG

1. (Wahlweise) (Voll-)Karenz der Eltern bis zum 2. Geburtstag des Kindes.
2. Bei erstmaligem Wechsel der (Voll-)Karenz können die Eltern 1 Monat gleichzeitig in Karenz gehen, die Dauer verkürzt sich aber um ein Monat auf max. bis zum 23. LM.
3. (Gleichzeitige) Teilzeitbeschäftigung bis max. zum 4. Geburtstag (nach § 15 i MSchG bzw. 8 a VKG = vereinbarte Teilzeit) bzw. bis zum 7. Lj. (§ 15 h MSchG bzw. § 8 VKG = Neue Elternteilzeit mit Rechtsanspruch).
4. 3 Monate (Voll-)Karenz pro Elternteil können aufgeschoben werden.
 - Die Karenz kann nun mehr 2 mal zwischen den Eltern geteilt werden.
 - Spätere Vereinbarung der Karenz ist möglich (Achtung auf Vereinbarung besteht aber kein Rechtsanspruch!) (vgl. Meldefristen).

Karenz (§§ 15 ff MSchG/§§ 2 ff VKG)

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer (Achtung: nach Ablauf eines befristeten Vertrages besteht kein aufrechtes Dienstverhältnis mehr und damit auch kein Anspruch auf Karenz nach dem MSchG/VKG!) können wahlweise Karenz bis längstens zum 2. Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen. (Auch wenn Kinderbetreuungsgeld länger gebührt!)

Grundsätzlich sind Eltern frei in der Entscheidung, wer, wann und wie lange Karenz in Anspruch nimmt. Karenz kann zwischen den Eltern zweimal geteilt werden, wobei ein Teil mindestens 2 Monate betragen muss. Die Meldefrist (vgl. unten) muss eingehalten werden!

In den letzten Jahren wurden die Gestaltungsmöglichkeiten für die Eltern vergrößert:

- Aus Anlass des erstmaligen Wechsels können die Eltern auch ein Monat gleichzeitig in Karenz gehen.
- Die Meldefristen wurden flexibler gestaltet (vgl. unten).

- Durch die Einführung der **aufgeschobenen Karenz** können beide Eltern je 3 Monate ihrer Karenz auch aufschieben und diesen Teil erst bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres verbrauchen. (Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld generell nur max. bis zum 3. Geb.).

Dem Dienstgeber ist spätestens bis zum 15. Lebensmonat des Kindes (wenn beide Eltern aufschieben wollen) oder bis zum 18. LM (wenn nur 1 Elternteil aufschieben will) zu melden, dass (je) 3 Monate der Karenz aufgeschoben werden sollen.

Beginn und Dauer dieses aufgeschobenen Teiles ist dem Dienstgeber dann spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben.

In der aufgeschobenen Karenz besteht die Krankenversicherung nur dann weiter, wenn Kinderbetreuungsgeld bezogen wird.

Bei einer neuerlichen Schwangerschaft bleibt der Anspruch auf die aufgeschobene Karenz bestehen.

Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz bis zum 2. Geburtstag seines Kindes zu gewähren, wenn er

- ☞ mit seinem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und
- ☞ die Mutter nicht gleichzeitig Karenzurlaub in Anspruch nimmt oder die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat.

Dem Vater ist Karenz nur für jenen Zeitraum zu gewähren, für den die Mutter auf ihren Anspruch verzichtet oder keinen hat (= eigenständiger Anspruch des Vaters).

Weiters ist zweimaliges Abwechseln zwischen den Eltern möglich (Ausgenommen in Nottfällen - Verhinderungskarenz). Die Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz gilt nicht als Wechsel. Jeder Teil der Karenz muss mindestens zwei Monate dauern.

Dienstrechtliche Auswirkungen von Karenz **(§ 75bBDG/§ 29 d VBG/§ 58 b LDG/§ 65 b LLDG)**

◆ **Abberufung vom Arbeitsplatz**

Mit dem Antritt eines die Dauer von 6 Monaten übersteigenden Karenzurlaubes ist grundsätzlich die Abberufung des Beamten/der Beamtin, VB bzw. Lehrers/Lehrerin von seinem/ihrer Arbeitsplatz verbunden. Die zuletzt zurückgelegten Karenzzeiten sind für die Berechnung der 6-Monatsfrist zusammenzuzählen. Aber:

◆ **"Arbeitsplatzgarantie" für BeamtInnen gem. § 75b/2 BDG**

Hat ein Beamter/eine Beamtin eine Karenz gem. §§15 bis 15 b und 15 d MSchG bzw. nach §§ 2 bis 5 und 9 VKG (Vollkarenz bzw. Verhinderungskarenz von Müttern und Vätern) in Anspruch genommen, so darf der von ihm/ihr vor Antritt der Karenz innegehabte Arbeitsplatz nicht auf Dauer nachbesetzt werden. Tritt er/sie den Dienst

wieder an, ist er/sie wieder mit jenem Arbeitsplatz, auf dem er/sie vor Karenz-Antritt verwendet wurde zu betrauen. Existiert dieser Arbeitsplatz nicht mehr (z.B. wegen Umstrukturierung) ist er/sie mit einem anderen gleichwertigen Arbeitsplatz seiner/ihrer Dienststelle zu betrauen. Wenn dies nicht möglich ist, mit einem Gleichwertigen einer anderen Dienststelle, wobei auf die Wünsche des Beamten/der Beamtin die örtliche Lage dieser Dienststelle betreffend tunlichst Rücksicht genommen werden muss.

Ist eine Betrauung mit dem alten Arbeitsplatz nicht möglich, ist er/sie dienst- und besoldungsrechtlich wie ein Beamter/eine Beamtin zu behandeln, der/die die Gründe für seine/ihre Versetzung oder Verwendungsänderung nicht selbst zu vertreten hat (z.B. Anspruch auf Ergänzungszulage).

Diese Regelung wurde auf Grund der Besoldungsreform notwendig um KarenzurlauberInnen davor zu schützen, dass sie nach ihrer Rückkehr nur mehr mit schlechter bewerteten Dienstposten betraut werden.

- ◆ Für **Vertragsbedienstete** besteht gem. § 29 d VBG ebenfalls analog eine derartige Arbeitsplatzgarantie. Ebenso für LehrerInnen.

Achtung: Bei Anschlusskarenzurlauben wird im BDG die Zeit der Karenz nach MSchG/VKG zusammengezählt, eine Abberufung vom bisherigen Arbeitsplatz erfolgt daher schon ab dem Antritt dieses Karenzurlaubes, der/die Karenzierte hat daher nur mehr den Rechtsanspruch auf Rückkehr auf einen Arbeitsplatz der Grundlaufbahn!

Meldefristen

Bei Einhaltung der Meldefristen und Nachweis der Anspruchsvoraussetzungen (Geburt des Kindes; Erwerbstätigkeit der Mutter bzw. Verzicht der Mutter auf ihre Karenz für die Geltendmachung der Vater-Karenz oder eigener Anspruch des Vaters) besteht ein absoluter Rechtsanspruch auf die Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes.

Die Mutter hat immer innerhalb der Schutzfrist Zeit, sich zu entscheiden, der Vater hat seinen Anspruch - bei Inanspruchnahme unmittelbar nach der Schutzfrist - innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt zu melden. Bei einer Verlängerung der Karenz bzw. bei einem Wechsel ist die weitere Inanspruchnahme spätestens 3 Monate vor Ende der bisher laufenden Karenz zu melden. Dauert die Karenz des anderen Elternteiles kürzer als 3 Monate, so hat die Meldung spätestens 2 Monate vor Karenzende zu erfolgen bzw. dauert der erste Karenzteil weniger als 3 Monate so hat die Meldung des mit der Karenz folgenden Elternteiles ebenfalls bereits vor Ende der Schutzfrist zu erfolgen.

Achtung: Hat die Mutter keine Karenz in Anspruch genommen, bleibt dem Vater nur die 1. Meldefrist, also Meldung innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt.

Die Novelle stellt auch klar, dass Karenzurlaub zwischen DienstnehmerIn und Dienstgeber vereinbart werden kann, gem. § 15 MSchG/§ 2 VKG unterliegt eine

solche außerhalb der Meldefristen vereinbarte Karenz jedenfalls auch den Kündigungs- und Entlassungsschutzbestimmungen.

Karenzbeginn

für die Mutter: - im Anschluss an die Schutzfrist
 - im Anschluss an einen Krankenstand, der über das Ende der Schutzfrist hinaus andauert
 - im Anschluss an einen Erholungsurlaub/Hauptferien
 - im Anschluss an die Karenz des Vaters

für den Vater: - im Anschluss an die Schutzfrist der Mutter
 - im Anschluss an die Karenz der Mutter

Bei LehrerInnen ist der Erholungsurlaub mit den Hauptferien festgelegt. Endet die Schutzfrist während der Hauptferien, erhalten Lehrerinnen die Bezüge weiter und treten bei entsprechender Karenzmeldung erst mit Beginn des neuen Schuljahres im Herbst die Karenz an. Endet die Schutzfrist vor Beginn der Hauptferien, so beginnt die Karenz im Anschluss an die Schutzfrist (außer es tritt eine Erkrankung ein, die bis in die Hauptferien reicht). Gem. VWGH vom 17.8.2000 (99/12/0164) können aber auch andere Ferien wie z.B. die Weihnachtsferien ebensolche Rechtsfolgen bewirken.

Teilzeitbeschäftigung

Als Alternative zur Karenz bzw. nach der Karenz besteht die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen.

Die Mutter hat innerhalb der Schutzfrist, der Vater innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt (bei Inanspruchnahme gleich nach der Schutzfrist), Zeit, ihre/seine Meldung abzugeben. Eine Verlängerung der Teilzeit (Meldung jeweils 3 Monate vor Beginn der Verlängerung) ist möglich. Ebenso ist es möglich, die Teilzeit zu einem späteren Zeitpunkt zu beginnen (z.B. im Anschluss an eine Karenz nach dem MSchG/VKG oder im Anschluss an eine dienstrechtliche Teilzeit). Hier ist ebenfalls spätestens 3 Monate vor Beginn die Meldung abzugeben. Dauert die Teilzeit des anderen Elternteiles kürzer als 3 Monate, so hat die Meldung spätestens 2 Monate vor Teilzeitende zu erfolgen bzw. dauert der erste Teilzeiteil weniger als 3 Monate so hat die Meldung des mit der Teilzeit folgenden Elternteiles ebenfalls bereits vor Ende der Schutzfrist zu erfolgen. Analoges gilt auch für die Verlängerung einer bereits gemeldeten Teilzeit.

- ◆ Die Teilzeitbeschäftigung (gem. § 15 h MSchG bzw. § 8 VKG) kann jederzeit begonnen werden und muss auch nicht direkt im Anschluss an die Karenz beginnen. Die Teilzeit nach dem MSchG/VKG kann von jedem Elternteil nur einmal in Anspruch genommen werden.

- ◆ Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Teilzeit durch beide Eltern nach dem MSchG/VKG ist möglich, während der Inanspruchnahme von (Voll-)Karenz durch einen Elternteil ist Teilzeit nach diesem Gesetz durch den anderen Elternteil allerdings nicht möglich.
- ◆ Details siehe Nachstehend unter „Neue Elternteilzeit“

<p>Neue Elternteilzeit für Geburten ab 1.7.2004 und Übergangsrecht!</p>
--

Die neue Elternteilzeit gilt für alle Geburten ab dem 1.7.2004 sowie (Übergangsrecht:) für jene Eltern, die sich am 1.7. in einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG/VKG befunden haben bzw. für Mütter, die am 1.7.04 in Schutzfrist waren oder ihren Gebührenurlaub nach der Schutzfrist konsumierten.

Nachstehend finden sie die Voraussetzungen sowie Details zur neuen Regelung sowie eine Gegenüberstellung zur schon bisher im Öffentlichen Dienst in Geltung stehenden Dienstrechtlichen Teilzeitbeschäftigung.

Grundsätzlich wird nach dem MSchG/VKG zwischen dem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und der Vereinbarten Teilzeitbeschäftigung unterschieden.

	Elternteilzeit – NEU (MSchG/VKG) (Anspruch auf Teilzeit)	dienstrechtliche Teilzeit – wie bisher § 50 b BDG, § 46 LDG, § 20 VBG
Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> ➤ mind. 21 DN im Betrieb ➤ mind. 3 Jahre ununterbrochen beim DG beschäftigt, die Karenzzeit nach dem MSchG/VKG wird eingerechnet (diese beiden Voraussetzungen sind für BeamtInnen nicht anzuwenden) ➤ oder Betriebsvereinbarung 	
	gemeinsamer Haushalt mit Kind od. Obsorge u. and. Elternteil nicht gleichzeitig in Karenz	gemeinsamer Haushalt mit dem Kind, überwiegende Betreuung des Kindes

Meldefrist	<ul style="list-style-type: none"> ➤ wenn unmittelbar nach der Schutzfrist oder im Anschluss an Urlaub oder Krankheit für die Mutter gleich im Anschluss an die Schutzfrist: Meldung <i>schriftlich</i> innerhalb der Schutzfrist bzw. für den Vater innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt. ➤ sonst <i>schriftlich</i> 3 Monaten vor beabsichtigtem Beginn bzw. wenn der Zeitraum zwischen Ende Schutzfrist und Beginn des neuen TZ-Teiles weniger als 3 Monate, dann Meldefrist für Mutter Ende Schutzfrist bzw. für Vater 8 Wochen nach Geburt. 	2 Monate vor beabsichtigtem Beginn
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Teilzeitbeschäftigung muss nicht unmittelbar an eine vorangegangene Karenz oder TZ anschließen 	
Dauer	<p>mind. 2 Monate</p> <p>max. bis zum 7. Lebensjahr oder bis zum späteren Schuleintritt des Kindes (Wenn nicht 21 DN im Betrieb oder keine 3 Jahre Dienstverhältnis beim DG, dann nur bis max. zum 4. LJ möglich (=vereinbarte TZ)</p>	<p>ein Jahr oder ein Vielfaches eines Jahres</p> <p>max. bis zum Schuleintritt (danach „Kann-Bestimmung“ - § 50 a BDG bzw. § 20 VBG)</p>
Umfang	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. ➤ Es kann auch nur eine Änderung der Lage der Arbeitszeit ohne Änderung des Ausmaßes der Arbeitszeit begehrt werden (gilt nicht für BeamtInnen!). 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit bis zur Hälfte ➤ Herabsetzung unter die Hälfte für die Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges ➤ zur Lage der Arbeitszeit ist keine Aussage getroffen, ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren

Einschränkungen	betriebliche Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers sind zu berücksichtigen	keine Teilzeit ➤ bei Auslandseinsätzen ➤ wenn der/die Bedienstete in Folge der Herabsetzung der Arbeitszeit aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen seiner/ihrer dienstlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.
Änderungen/Verlängerung - DienstnehmerIn	Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage sowie eine vorzeitige Beendigung kann der/die DienstnehmerIn <i>nur einmal</i> verlangen – spätestens 3 Monate im Vorhinein	Änderung des Ausmaßes oder vorzeitige Beendigung kann gewährt werden. Verlängerung ohne Beschränkung möglich.
Änderungen/Verlängerung - DienstgeberIn	Verlängerung, Änderung des Ausmaßes od. der Lage sowie eine vorzeitige Beendigung kann der/die DienstnehmerIn nur einmal verlangen – spätestens 3 Mo im Vorhinein	nicht vorgesehen!!
Verfahren bei Nichteinigung	für VB und Privatangestellte (Kollektivvertragsangestellte): ist ein kompliziertes Vermittlungsverfahren vorgesehen, bevor nach 10 Wochen seitens des Dienstgebers Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht werden kann (dann eine Woche Zeit für Klageeinbringung!). Gibt es seitens des Dienstgebers keine Reaktion, so kann die Teilzeit angetreten werden. Für BeamtInnen ist Berufung gegen den auszustellenden Bescheid möglich, ein vorhergehendes Vermittlungsverfahren ist nicht vorgesehen.	normales Gerichts- bzw. Bescheidverfahren

Betriebsbegriff	<p>Hier ist das Arbeitsverfassungsgesetz anzuwenden. Grundsätzlich gilt eine Arbeitsstätte dann als Betrieb, wenn sie eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person(engemeinschaft) mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt.</p> <p>Für den Öffentlichen Dienst werden das in vielen Fällen jene Organisationseinheiten sein, für die ein Dienststellenausschuss gebildet wird.</p> <p>Grundsätzlich hat die Judikatur zu klären, ob im ÖD nun für den Betriebs-(Dienststellen-)begriff nach dem MSCHG/VKG das PVG oder analog das ArbVG anzuwenden ist.</p>	irrelevant
Kündigungsschutz	<p>Beginnt frühestens 4 Monate vor Beginn der Teilzeit und dauert bis 4 Wochen nach deren Ende, längstens jedoch bis 4 Wochen nach viertem Geburtstag des Kindes, danach Motivkündigung.(=Kündigungsanfechtung wegen verpönten Motiv möglich. Wird während der TZ ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Beschäftigung aufgenommen, so kann dieser binnen 8 Wochen ab Kenntnis eine Kündigung aussprechen.</p>	kein spezieller Kündigungsschutz
Abfertigung	<p>Für BeamtInnen gebührt eine Abfertigung im Falle eines Austrittes während der Inanspruchnahme einer Teilzeit nach dem MSchG/VKG.</p> <p>Für VB, die vor dem 1.1.2003 eingetreten sind, gilt im Wesentlichen die Regelung wie oben bei den BeamtInnen beschrieben. Für später eingetretende VB gilt das BMSVG,</p>	<p>Für BeamtInnen gebührt keine Abfertigung im Falle eines Austrittes während der Inanspruchnahme einer Teilzeit nach dem Dienstrecht, hier gebührt nur Abfertigung im Falle des Austrittes innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt. Für VB, die vor dem 1.1.2003 eingetreten sind, gilt im</p>

	welches einen Anspruch auf Abfertigung im Falle des Austritts während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG/VKG vorsieht.	wesentlichen die Regelung wie oben bei den BeamtInnen beschrieben. Für später eingetretende VB gilt das BMSVG, welches keinen Anspruch auf Abfertigung im Falle des Austritts während einer Teilzeitbeschäftigung nach Dienstrecht vorsieht.
In Kraft treten	Für Mütter und Väter, deren Kinder nach dem 30. Juni 04 geboren wurden.	gilt im Wesentlichen seit 1991 bzw. 99
Übergangsbestimmungen	Für Eltern, deren Kinder vor dem 1.7.2004 geboren wurden, wenn sie sich am 1. Juli 2004 in einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG/VKG befinden bzw. für Mütter, die am 1. Juli 2004 in Schutzfrist oder Gebührenurlaub nach der Schutzfrist sind, wobei eine Änderung der Lage der Arbeitszeit erst nach Ablauf der Karenz/der Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.	

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

Wenn die Voraussetzungen für einen Rechtsanspruch auf die neue Elternteilzeit (siehe Tabelle) nicht vorliegen, kann Teilzeit bis zum 4. Geburtstag vereinbart werden und zwar unabhängig von der Dauer einer vorangegangenen Karenz und auch von beiden Eltern gleichzeitig. Der Kündigungsschutz endet ebenfalls 4 Wochen nach Ende der Teilzeit.

Teilzeitbeschäftigung und Mehrarbeit

Bei der Teilzeitbeschäftigung gem. § 15 h MSchG bzw. § 8 VKG hat sich der Dienstgeber grundsätzlich an die vereinbarte Arbeitszeit zu halten.

Für BeamtInnen regelt § 23/10 MSchG bzw. § 10/12 VKG, dass die Teilzeitbeschäftigten nach MSchG/VKG nur dann zur Mehrarbeit herangezogen werden dürfen, wenn dies zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig

ist und ein Bediensteter, dessen Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Dies gilt allerdings nicht für LehrerInnen, deren Lehrverpflichtung um höchstens 25 % herabgesetzt ist.

Vertragsbedienstete dürfen zur Mehrarbeit nicht verpflichtet werden, eine freiwillige Übernahme von Mehrarbeit ist aber selbstverständlich möglich.

Für die dienstrechtliche Teilzeit (§ 50 a + b BDG, § 20 VBG) gilt ebenfalls, dass zur Dienstleistung über die Teilzeit hinaus ein/e Bedienstete/r nur herangezogen werden kann, wenn die Dienstleistung zu Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein/e Bedienstete/r, dessen/deren regelmäßige Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht (Ausnahme Exekutive, wenn Nebenbeschäftigung während TZ gem. § 50 a BDG)

Für LehrerInnen gilt (§ 213/7 BDG, § 47/4 LDG und § 47 /3 LLDG, § 37/2 VBG), dass es zwar kein Supplieverbot gibt, dass aber nach Möglichkeit KollegInnen mit geringerem Stundenausmaß seltener zu Supplierungen herangezogen werden sollen als KollegInnen mit höherem Stundenausmaß.

Dementsprechend gilt ab 1.1.08, dass dann, wenn eine Mehrarbeit (zusätzlichen Dienstleistung nach § 23 Abs. 10 MSchG, nach § 10 Abs. 12 VKG und nach § 50c Abs. 3) geleistet wird, die über dem vereinbarten Stundenausmaß liegt, aber unter der Vollarbeitszeit, ist (je nach Anordnung):

1. im Verhältnis 1:1,25 in Freizeit auszugleichen oder
2. nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder
3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Für LehrerInnen wird die Vergütung von Dauermehrdienstleistungen von Teilbeschäftigten von 1,15 auf 1,2% des Grundbezugs erhöht (§ 61 Abs. 12 GehG bzw. § 50 Abs. 6 LDG)

Wird über der Vollarbeitszeit gearbeitet, so sind die schon bisher geltenden Überstundenzuschläge zu bezahlen.

Verhinderungskarenz - § 15 d MSchG/§ 6 VKG

Fällt der eine Elternteil als Betreuungsperson des Kindes durch Tod, längere Krankheit, Gefängnis, Aufgabe des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind, aus, kann der andere Elternteil für die Dauer der Verhinderung "einspringen" und Karenz von seinem Dienstgeber verlangen.

Verhältnis Karenzurlaub und Nebenbeschäftigung - arbeitsrechtlich § 15 e MSchG/§ 7 b VKG

Beamte

Arbeitsrechtlich ist eine Nebenbeschäftigung während der Karenz nach dem MSchG/VKG nur möglich, wenn der Bezug die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Jede Nebenbeschäftigung ist dem Dienstgeber zu melden.

Vertragsbedienstete

Eine Nebenbeschäftigung ist auch für VB arbeitsrechtlich neben der (Voll-)Karenz nach dem MSchG/VKG nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze möglich (Meldung dennoch erforderlich).

Darüber hinaus gilt:

Neben der Möglichkeit der Nebenbeschäftigung in geringfügigem Ausmaß können Väter und Mütter, die sich in Karenz gem. MSchG/VKG befinden, auch während höchstens 13 Wochen im Jahr beim eigenen Dienstgeber (bei einem anderen Dienstgeber nur mit Genehmigung des eigenen Dienstgebers) eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren. Ein derartiges Dienstverhältnis (meist zum Zwecke der Urlaubsvertretung) ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, es besteht kein Rechtsanspruch darauf. Dauert die Karenz nicht während des ganzen Kalenderjahres, besteht diese Möglichkeit nur aliquot!
(Von dieser Regelung ausgenommen sind wieder SchulleiterInnen, Schulaufsichtspersonen sowie RichterInnen.)

(Achtung: Ob durch eine derartige Beschäftigung die Zuverdienstgrenze nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz überschritten wird oder nicht, ist unabhängig von der arbeitsrechtlichen Möglichkeit zu prüfen!!!)

KINDERBETREUUNGSGELDGESETZ

Achtung: Die Bestimmungen des MSchG/VKG decken sich nicht vollständig mit den Bestimmungen des Kinderbetreuungsgeldgesetzes! (es kann daher vorkommen, dass arbeitsrechtlich Karenz zusteht, aber kein Kinderbetreuungsgeld und umgekehrt!)

Für Geburten ab dem 1.1.2002 gilt das neue Kinderbetreuungsgeldgesetz, die letzte große Novelle trat im Herbst 2009 in Kraft.

Anspruchsvoraussetzung

- ☞ Bezug von österreichischer Familienbeihilfe
- ☞ gemeinsamer Haushalt mit dem Kind (= hauptwohnsitzlich gemeldet) (bei mehr als 3 monatiger tatsächlicher oder voraussichtlicher Abwesenheit gilt der gemeinsame Haushalt als aufgelöst)
- ☞ beziehender Elternteil und das Kind müssen den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen in Österreich haben und sich rechtmäßig in Österreich aufhalten. (Aufenthaltstitel notwendig!)
- ☞ Gesamteinkommen unter Zuverdienstgrenze (genaue Berechnung siehe unten!)
- ☞ Inanspruchnahme von Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung ist bei Einhaltung der Zuverdienstgrenze NICHT mehr zwangsläufig erforderlich!

Bezug von KBG grundsätzlich nur für ein Kind möglich, für Mehrlingsgeburten gebührt seit 1.1.2004 ein Zuschlag.

Gleichzeitiger Bezug durch beide Eltern (wie beim alten Karenzgeld) ist nicht möglich!

Höhe und Dauer

Beim ersten Antrag muss die Leistungsart gewählt werden und ist dann auch für den anderen Elternteil bindend. Ein Umsteigen ist nicht mehr möglich.

PAUSCHALES KINDERBETREUUNGSGELD:

Langleistung: (30+6)

€ 14,53 täglich (ca. € 436,-- monatlich, Bezugshöhe gesamt insgesamt bei Wochengeldbezug max. ca. € 14,820,6, durch 1 Elternteil € 12.205,--) wenn nur ein Elternteil bezieht, bis zum 30. Lebensmonat, wenn auch der andere Elternteil bezieht, bis max. zum 36. Lebensmonat.

Kurzleistung A (gem. § 5a KBGG)(20+4)

€ 20,8 täglich (ca. € 624,-- monatlich, Bezugshöhe gesamt bei Wochengeldbezug insgesamt max. € 13.728,--, durch 1 Elternteil € 11.232,--) bis zum 20. Lebensmonat bzw. bis zum 24. Lebensmonat, wenn auch der andere Elternteil bezieht.

Kurzleistung B (gem. § 5b KBGG)(15+3)

€ 26,6 täglich (ca. € 798,-- monatlich, Bezugshöhe gesamt bei Wochengeldbezug insgesamt max. € 12.768,--, durch 1 Elternteil € 10.374,--) bis zum 15. Lebensmonat bzw. bis zum 18. Lebensmonat, wenn auch der andere Elternteil bezieht.

Kurzleistung C (gem. § 5c KBGG)(12+2)

€ 33,-- täglich (ca. € 990,-- monatlich, Bezugshöhe gesamt bei Wochengeldbezug insgesamt max. € 11.880,--, durch 1 Elternteil € 9.900,--) bis zum 12. Lebensmonat bzw. bis zum 14. Lebensmonat, wenn auch der andere Elternteil bezieht.

KINDERBETREUUNGSGELD ALS ERSATZ DES ERWERBSEINKOMMENS:**Einkommensabhängiges (ea) Kinderbetreuungsgeld (gem. § 24 KBGG) (12+2)**

80% des letzten Netto-Einkommens (genaue Berechnung siehe unten), mind. € 33,01 max. € 66,-- täglich (ca. € 991,-- bis 2.046,-- monatlich, Bezugshöhe gesamt bei Wochengeldbezug insgesamt max. € 23.760,--, durch 1 Elternteil € 19.800,--) bis zum 12. Lebensmonat bzw. bis zum 14. Lebensmonat, wenn auch der andere Elternteil bezieht – Details siehe unten.

DETAILS

Generell gilt: Ein Bezugsblock hat mindestens 2 Monate zu betragen, ein zweimaliger Bezugswechsel zwischen den Eltern ist möglich. Die Bezugsverlängerung tritt nur ein, wenn auch der andere Elternteil tatsächlich bezieht und auch nur im Ausmaß des tatsächlichen Bezuges des anderen Elternteiles.

	täglich	monatlich	gesamt max. wenn Wochengeld	1 BezieherIn max. wenn Wochengeld	Mutter-Kind-Pass-„Bonus“ zu melden, sonst 50% ab/Nachweis bis:
pauschal 30+6	€ 14,53	€ 436,--	€ 14.820,6	€ 12.205,2	Bonus ab 25. LM/bis 18. LM 10 Untersuchungen nachweisen (5 Untersuchungen während Schwangerschaft und 5 bis 14. LM)
pauschal 20+4	€ 20,8	€ 624,--	€ 13.728,--	€ 11.232,--	Bonus ab 17. LM/bis 10. LM die ersten 9 Untersuchungen + 1 weitere bis 18. LM nachweisen
pauschal 15+3	€ 26,6	€ 798,--	€ 12.768,--	€ 10.374,--	Bonus ab 13. LM/ bis 10. LM ersten 9 Untersuchungen + 1 weitere bis 18. LM nachweisen
pauschal 12+2	€ 33,--	€ 990,--	€ 11.880,--	€ 9.900,--	Bonus ab 10. LM/ bis 10. LM ersten 9 Untersuchungen + 1 weitere bis 18. LM

					nachweisen
ea KBG 12+2	€ 33,01 bis max. € 66,--	€ 991,-- bis max. € 2.046,--	€ 11.881,-- bis max. € 23.760,--	€ 9.901,-- bis max. € 19.800,--	Bonus ab 10. LM/ bis 10. LM ersten 9 Untersuchungen + 1 weitere bis 18. LM nachweisen

**Verlängerung des Kinderbetreuungsgeldbezuges in Härtefällen
(Verhinderungsverlängerung und Verlängerung für Alleinstehende) :**

- Gebührt nur bei Geburt nach dem 30.9.2009 und nur, wenn die Leistung frühestens mit 1.1.2010 beginnt
- Die Verlängerung erfolgt um höchstens 2 Monate nur beim pauschalen KBG
- Die Verlängerung muss im Vorhinein beantragt werden
- Hat der andere Elternteil schon KBG bezogen, so wird diese Zeit auf die 2 Monate angerechnet (Hat der andere Elternteil also schon 2 Monate KBG bezogen, gibt es keine Verhinderungsverlängerung mehr!)

Verhinderung des anderen Elternteiles:

Eine Verhinderungsverlängerung gebührt, wenn die Verhinderung den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind bewirkt und nach Ende der Höchstdauer des KBG-Bezuges liegt bzw. nach Ende der Höchstdauer des KBG-Bezuges noch andauert und die Verhinderung verursacht wurde durch:

- Tod
- Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt
- gerichtlich oder behördlich festgestellte häusliche Gewalt oder Aufenthalt im Frauenhaus aufgrund häuslicher Gewalt oder
- Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder Anhaltung auf gerichtliche oder behördliche Anordnung.

Keine Verhinderungsverlängerung gibt es, wenn der nicht verhinderte Elternteil eine Ehe oder Lebensgemeinschaft mit einer anderen Person als dem Kindesvater eingeht.

Verlängerung für Alleinstehende:

Alleinstehende sind Ledige, Geschiedene oder Verwitwete, die nicht mit dem anderen Elternteil an derselben Adresse gemeldet sind oder zu melden wären und nicht in einer Lebensgemeinschaft leben.

Voraussetzungen:

- Stellung eines Antrages auf Unterhalt für das Kind, für das Kinderbetreuungsgeld bezogen wird durch den allein stehenden Elternteil.
- Noch keine tatsächliche Unterhaltsleistung für das Kind.
- Das durchschnittliche monatliche Nettoeinkommen darf nicht über € 1.200,-- während der letzten 4 Monate und der beiden Verlängerungsmonate liegen, wobei diese Grenze für jedes weitere im Haushalt lebende unterhaltsberechtigtes Kind um € 300,-- steigt. (Anmerkung: Bei der Einkommensberechnung gilt nicht die komplizierte Berechnung wie bei der Zuverdienstgrenze sondern brutto minus Sozialversicherungsbeiträge minus Lohnsteuer). Achtung: Es zählen hier alle Einkünfte, auch das Kinderbetreuungsgeld und die Familienbeihilfe.
Die Einkommenssituation der letzten 4 Monate ist bei Antragstellung nachzuweisen, für die beiden weiteren Monate genügt die Glaubhaftmachung.

Mutter-Kind-Pass-Untersuchung und Leistungshöhe

Es gebühren nur mehr 50% im Falle der Langleistung ab dem 25. Lebensmonat, im Falle der Kurzleistung A ab dem 17. LM, im Falle der Kurzleistung B ab dem 13. LM, im Falle der Kurzleistung C ab dem 10. LM, im Falle des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeldes ab dem 10. LM wenn nicht bestimmte Mutter-Kind-Pass- Untersuchungen (5 Untersuchungen während der Schwangerschaft und 5 Untersuchungen bis zum 14. Lebensmonat im Falle der Langleistung bzw. im Falle der Kurzleistungen sowie des ea KBG die ersten 9 Untersuchungen bis zum 10. Lebensmonat sowie eine weitere bis zum Ende des 18. Lebensmonats) vorgenommen werden, wobei im Falle einer Kurzleistung bereits bis zum Ende des 10.LM die ersten 9 Untersuchungen, die 10. bis zum 18. LM nachgewiesen werden muss, im Falle der Langleistung der Nachweis bis zum 18. LM erfolgen muss.

Mehrkindzuschlag für pauschales Kinderbetreuungsgeld

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich nur beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld die Leistung für jedes weitere Mehrlingskind um 50 % der Leistung, also um ca. € 218,-- /312,--/399,--/495,-- monatlich, je nach pauschaler Leistungsart bis zur Vollendung des 36., 24., 18. oder 14. Lebensmonats, solange Kinderbetreuungsgeld ausbezahlt

wird und endet auch nicht durch die Geburt eines weiteren Kindes (vorausgesetzt, dass auch für das weitere Kind Kinderbetreuungsgeld bezogen wird). Sollten die Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen nicht durchgeführt bzw. nachgewiesen werden, so verringert sich auch der Mehrkindzuschlag entsprechend.

Bezugsbeginn

Frühestens mit der Geburt des Kindes bzw. bei Adoptiv- oder Pflegeeltern mit der Übernahme in Pflege.

Ruhen

Während des Bezuges von Wochengeld (bzw. bei Beamtinnen Gehalt) während der Schutzfrist ab der Geburt des Kindes und während des Anspruchs auf eine gleichartige ausländische Leistung ruht das KBG.

Während des Wochengeldbezuges bzw. Entgeltes für Beamtinnen während der Schutzfrist für ein weiteres Kind ruht das Kinderbetreuungsgeld vor dessen Geburt für den Vater nicht.

Achtung: Beamtinnen für Bezugszeiträume bis 31.12.2007: Ihnen gebührt während der Schutzfrist Gehalt, welches zur Zuverdienstgrenze heranzuziehen war (da es sich ja im Gegensatz zu Wochengeld um steuerpflichtiges Einkommen handelt) → rechtzeitige Abmeldung konnte daher (vor allem im Fall einer Geburt eines weiteren Kindes) erforderlich sein!!! Hier konnte die GÖD eine Gesetzesänderung ab 1.1.08 durchsetzen – siehe oben!

Auszahlung/Zuständigkeit

Jene Krankenversicherung, bei der die Bezieherin/der Bezieher zuletzt versichert war (also für BeamtInnen und neue VB die BVA und für VB und privatrechtlich Angestellte die jeweilige Gebietskrankenkasse, bei mitversicherten EhegattInnen die Krankenkasse der Ehegattin/des Ehegatten)

ZUVERDIENSTGRENZE:

Ab 1.1.2010 gibt es mehrere Zuverdienstgrenzen:

für das pauschale Kinderbetreuungsgeld:

- die **allgemeine Zuverdienstgrenze von € 16.200,-** Gesamtbetrag der Einkünfte bzw. wenn dies günstiger ist

- die **Individuelle Zuverdienstgrenze**
für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld:
€ 5.800,-- Gesamtbetrag der Einkünfte
für die Beihilfe zum pauschalen KBG:
 € 5.800,-- für BezieherIn bzw. € 16.200,-- für PartnerIn

Zuverdienstgrenze für pauschales Kinderbetreuungsgeld

Es kommt jene der beiden Grenzen zur Anwendung, die für den/die BezieherIn günstiger ist. Es sind also beide Grenzen zu berechnen!

Allgemeine Zuverdienstgrenze:

Übersteigt der Gesamtbetrag der Einkünfte (Jahresberechnung) die Zuverdienstgrenze von € 16.200,--, so besteht kein Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld (außer ab 1.1.08 Einschleifregelung siehe unten). Stellt sich das Übersteigen erst im Nachhinein heraus, so gilt bis zum 31.12.2007, dass das gesamte im Kalenderjahr erhaltenem KBG zurückzuzahlen ist! (Es gibt zwar die Möglichkeit der Nachsicht von der Rückzahlung, auf eine derartige Nachsicht besteht jedoch kein Rechtsanspruch!!)

Was ist der Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte gem. § 8 KBGG bzw. was zählt zur Zuverdienstgrenze:

Zu berücksichtigen sind

- Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit
- Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft
- Einkünfte aus selbstständiger Arbeit
- Einkünfte aus Gewerbebetrieb

Seit 1.1.2010 nicht mehr zu berücksichtigen sind

- Einkünfte aus Kapitalvermögen
- Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung
- sonstige Einkünfte gem. § 29 EStG

Achtung: Wenn im Anschluss an die Schutzfrist Gebührenurlaub oder Ferien bei LehrerInnen konsumiert wird, so wird dadurch Einkommen aus unselbstständiger Beschäftigung bezogen, welches zur Zuverdienstgrenze zählt!

Generell nicht als Einkommen zählt das Wochengeld für Vertragsbedienstete und Kollektivvertragsangestellte. Gem § 8 KBGG zählen auch die Bezüge während der Schutzfrist von Beamtinnen nicht zum Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte.

Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte: Berechnungsmodus bei unselbstständigen Einkünften:

Es sind im Wesentlichen von den unselbstständigen Einkünften (ohne 13. und 14. Bezug!) die Sozialversicherung und die Werbungskosten abzuziehen und der daraus ermittelte Betrag ist um 30% (=Pauschalzuschlag für Sozialversicherung und für 13. + 14. Bezug) zu erhöhen. Wird in einem Kalenderjahr nicht während aller Monate Kinderbetreuungsgeld bezogen, so ist der ermittelte Betrag durch die Anzahl der Bezugsmonate dieses Kalenderjahres zu dividieren und mit 12 zu multiplizieren. Der sich aus dieser Berechnung ergebende Betrag ist der Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte. Er darf im Fall der allgemeinen Zuverdienstgrenze für das pauschale Kinderbetreuungsgeld den Betrag von € 16.200,-- nicht übersteigen.

Individuelle Zuverdienstgrenze (Individueller Grenzbetrag gem. § 8b KBGG):

Jeder Elternteil hat seine eigene Zuverdienstgrenze! Die individuelle Zuverdienstgrenze bleibt für die gesamte Zeit dieses Kinderbetreuungsgeldbezuges gleich.

Die individuelle Zuverdienstgrenze beträgt 60% des Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte aus dem letzten Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde.

Der Berechnungsmodus für den Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte gem. § 8 b KBGG entspricht dem des Berechnungsmodus für den Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte gem. § 8 KBGG. Allerdings ist für die individuelle Zuverdienstgrenze das gesamte Einkommen jenes Kalenderjahres heranzuziehen, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde. Zum unselbstständigen Einkommen zählen auch Krankengeld und Pensionen, nicht aber Wochengeld und auch nicht die Bezüge von BeamtInnen während der Schutzfrist. (Es gibt hier aber keine Umrechnung auf das gesamte Kalenderjahr für Monate wo kein Einkommen erzielt wurde wie z.B. Monate des Wochengeldbezuges). Wurde also in diesem Kalenderjahr Wochengeld bzw. bei Beamtinnen Bezüge während der Schutzfrist bezogen verringert dieses quasi die individuelle Zuverdienstgrenze. Es mag also in Zukunft aus diesem Gesichtspunkt günstiger sein, sich als Vertragsbedienstete bzw. Kollektivvertragsangestellte im Krankenstand statt im vorzeitigen Beschäftigungsverbot zu befinden.

Durch den Bezug von Kinderbetreuungsgeld für ein älteres Kind kann das für die individuelle Zuverdienstgrenze als Berechnungsbasis heranzuziehende Kalenderjahr einige Jahre vor der Geburt des aktuellen Kindes liegen.

Da der Berechnung der individuellen Zuverdienstgrenze der Einkommenssteuerbescheid des betreffenden Kalenderjahres zugrunde gelegt wird, ist es anzuraten, rasch den entsprechenden Jahresausgleich durchzuführen, damit dieser Steuerbescheid rechtzeitig vorliegt! Liegt binnen drei Jahren ab Bezugsbeginn nämlich kein Einkommensteuerbescheid vor, ist der Grenzbetrag von € 16.200,-- maßgeblich.

Einschleifregelung

Es ist nur jener Betrag bei Überschreiten der Zuverdienstgrenze zurückzuzahlen, der über der jeweiligen Zuverdienstgrenze liegt.

Zuflussprinzip:

Wird nicht während des gesamten Jahres Kinderbetreuungsgeld bezogen (kommt vor allem zu Beginn und zum Ende des Bezuges vor oder im Fall eines Bezugsverzichts), so ist für die Berechnung der Zuverdienstgrenze jenes Einkommen heranzuziehen, das im Bezugszeitraum zugeflossen ist. Dieses Einkommen ist wie oben beschrieben auf einen Jahresbezug umzulegen. (z.B. Bezug KBG 6 Monate lang, so ist das Einkommen während dieser 6 Monate zusammenzuzählen, durch 6 zu dividieren und mit 12 zu multiplizieren, daraus ergibt sich dann das relevante Jahreseinkommen - weitere Berechnungsbeispiele siehe unten).

Wird (zu Beginn bzw. zum Ende des Bezuges) nicht ein ganzes Kalendermonat Kinderbetreuungsgeld bezogen, so ist das Einkommen des gesamten Kalendermonates (also auch vor bzw. nach dem Bezug) heranzuziehen, wenn in diesem Kalendermonat an der überwiegenden Anzahl der Tage (also an mehr als der Hälfte der Tage) Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, andernfalls zählt das Einkommen dieses Kalendermonats nicht zur Zuverdienstgrenze.

Zuverdienstgrenze – Berechnung (2010):

(Anmerkung: die Sozialversicherungsbeiträge variieren je nach Geburtsjahrgang bzw. Sozialversicherungsträger)

Berechnung: BeamtInnen	max. Monatseinkommen		
Bruttoeinkommen monatl. (12 x jährlich)	12 x	€	1.232,00
minus Sozialversicherung (14,85 %)	-	€	2.196,14
= Bruttoeinkommen (ohne Soz.Vers.)	x 12	€	12.592,66
minus € 132,00 Werbungskostenpauschale	-	€	132,00
= zu versteuerndes Einkommen		€	12.460,66
+ 30 % Pauschalzuschlag für Sozialversicherung und 13. und 14. Monatsgehalt		€	3.738,20
Summe der Jahreseinkünfte gem § 8 KBGG, darf € 16.200,00 nicht übersteigen!		€	16.198,86

Berechnung: VB/Angestellte	max. Monatseinkommen		
Bruttoeinkommen monatl. (12 x jährlich)	12 x	€	1.257,80
minus Sozialversicherung (16,57%)	-	€	2.501,01
= Bruttoeinkommen (ohne SozVers.) x 12		€	12.592,59
minus € 132,00 Werbungskostenpauschale	-	€	132,00
= zu versteuerndes Einkommen		€	12.460,59
+ 30 % Pauschalzuschlag für Sozialversicherung und 13. und 14. Monatsgehalt		€	3.738,18
Summe der Jahreseinkünfte gem § 8 KBGG, darf € 16.200 nicht übersteigen!		€	16.198,77

Rumpffahre

Wird nicht während eines ganzen Kalenderjahres KBG bezogen, so wird das Einkommen während des Bezugszeitraumes auf ein Kalenderjahr hochgerechnet.

Beispiel:

Einkommen von

1-2/2010: € 1.800,--

3-9/2010: € 1.000,--

10-12/2010: € 2.200,--

Kinderbetreuungsgeldbezug von März bis inkl. September 2010 (7 Monate) .

Daher wird das Einkommen 3-9/2010 zusammengerechnet, durch die Anzahl der Bezugsmonate dividiert und mit 12 multipliziert. Das zu berücksichtigende Einkommen ist daher: $7 \times € 1.000,-- = € 7.000,-- \div 7 = € 1.000,-- \times 12 = € \underline{12.000,--}$ brutto. (Weitere Berechnung der Zuverdienstgrenze siehe oben).

Verzicht

Auf den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld kann auch verzichtet werden und zwar monatlich und im Vorhinein.

Ab 1.1.2008 kann der Verzicht max. für 6 Monate rückwirkend widerrufen werden.

Ein Verzicht ist dann sinnvoll, wenn

- ☞ man ein unregelmäßiges Einkommen hat und durch einen höheren Monatsbezug über die Einkommensgrenze kommen würde,
- ☞ es zu einem unerwarteten Gehaltszuwachs kommt (z.B. durch Vorrückung, Lohnerhöhung, Überstunden,...) und es dadurch zu einer Überschreitung der Einkommensgrenze kommt bzw. wenn noch nicht klar ist, wie hoch der allfällige Gehaltszuwachs ausfallen wird – hier kann dann ja innerhalb von 6 Monaten der Verzicht widerrufen werden.

☞ man vor der Maximalbezugsdauer wieder zu arbeiten beginnt und der dadurch zufließende Bezug (insgesamt) die Einkommensgrenze übersteigt.

Achtung: Durch den Verzicht auf das KBG wird rechnerisch auch die Zuverdienstgrenze anteilig gekürzt und zwar um 1/12 je Verzichtsmontat.

ZUSCHUSS UND BEIHILFE

Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld (für Geburten bis 31.12.2009)

Es gibt für Eltern, die alleinstehend oder verheiratet bzw. in Lebensgemeinschaft sind einen Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld in der Höhe von € 6,06 täglich (€ 181,8 monatl.), wenn das Einkommen des Zuschussbezieher/der Zuschussbezieherin die Grenze von € 5.200,-- jährlich (ab 1.1.2008 16.200,--) nicht übersteigt. Berechnung der Einkommensgrenze wie oben beim Zuverdienst!

Verheiratete bzw. nicht Alleinstehende erhalten den Zuschuss, wenn der andere Elternteil ein Einkommen erzielt, das als Gesamtbetrag die Einkünfte gem. § 8 KBGG € 7.200,-- (ab 1.1.2008 € 12.200,--) nicht übersteigt. Diese Freigrenze erhöht sich für jede weitere unterhaltsberechtignte Person um € 3.600,-- (ab 1.1.2008 € 4.000,--). Übersteigt das Einkommen die Grenze nicht wesentlich, so ist der Unterschiedsbetrag auf den Zuschuss anzurechnen.

Der andere Elternteil (bei Paaren beide) ist verpflichtet, den Zuschuss nach den unten angeführten Kriterien zurückzuzahlen. Die Identität des anderen Elternteiles (meist des Vaters) ist mittels Urkunde bzw. Erklärung nachzuweisen, andernfalls hat sich der/die ZuschussbezieherIn zur Rückzahlung selbst zu verpflichten.

Der Zuschuss gebührt für die Dauer des Bezuges des KBG, längstens jedoch solange die Bezugsvoraussetzungen vorliegen.

Die Rückzahlung erfolgt in Form einer Abgabe, welche das zuständige Finanzamt einhebt.

Die Höhe der Abgabe richtet sich nach dem jeweiligen Jahreseinkommen des zur Rückzahlung verpflichteten Elternteiles:

Bei Alleinstehenden

bei einem Jahreseinkommen von mehr als :

€ 14.000,--	3 %
€ 18.000,--	5%
€ 22.000,--	7%
€ 27.000,--	9%

Bei Paaren

bei einem Jahreseinkommen von mehr als :

€ 35.000,--	5%
€ 40.000,--	7%
€ 45.000,--	9%

Es ist so lange zurückzuzahlen, bis 100 % des erhaltenen Zuschusses bezahlt sind bzw. bis zum Ablauf des Kalenderjahres, das auf den 15. Geburtstag des Kindes folgt.

Im Falle des Bezuges von einkommensabhängigem Kinderbetreuungsgeld gebührt der Zuschuss nicht!

Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld (für Geburten ab dem 1.1.2010)

Die Beihilfe zum KBG kann nur bei Bezug von pauschalem Kinderbetreuungsgeld bezogen werden. (Ein Bezug der Beihilfe während der Härtefälleverlängerung ist nicht möglich)

Sie ist im Gegensatz zur Vorgängerregelung nicht zurückzuzahlen.

Die Beihilfe kann längstens für 12 Monate ab Antragstellung bezogen werden.

Anspruch auf Beihilfe haben:

- Alleinstehende Elternteile gem. § 11 KGG (=ledig, geschieden oder verwitwet, wenn nicht § 13 KGG; außerdem Elternteile, wenn der getrennt lebende Ehegatte erwiesenermaßen für den Unterhalt des Kindes nicht sorgt). Alleinstehende Elternteile müssen die Identität des anderen Elternteiles bekannt geben.
- Verheiratete Mütter oder Väter gem. § 12 KGG,
- nicht allein stehende Väter oder Mütter (§ 13 KBGG), wenn ledig, geschieden oder verwitwet und mit dem Vater bzw. der Mutter des Kindes an derselben Adresse gemeldet sind oder gemeldet sein müssten bzw. Mütter und Väter, die in nicht ehelicher Lebensgemeinschaft mit einer anderen Person als der Kindesmutter oder dem Kindesvater leben.
- Frauen oder Männer, die allein oder gemeinsam mit dem anderen Elternteil ein Kind, welches das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen oder in Pflege genommen haben, wenn sie die sonstigen Voraussetzungen wie oben bei den Elternteilen beschrieben erfüllen.

Anspruchsvoraussetzungen für die Beihilfe:

- Antragstellung bei zuständiger Krankenkasse (Formular)
- Bezug von pauschalem Kinderbetreuungsgeld
- Bekanntgabe des anderen Elternteils bei Alleinstehenden
- Keine Überschreitung der Zuverdienstgrenze

Zuverdienstgrenze für die Beihilfe:

- BeihilfebezieherInnen: € 5.800,--
- Ehepartner, Lebensgefährte (unabhängig ob Kindesvater) € 16.200,--
- Kindesvater, der an der selben Adresse polizeilich gemeldet ist oder zu melden wäre: € 16.200,--

Die Berechnung der Zuverdienstgrenzen entspricht der Berechnung des Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte wie oben unter Zuverdienst beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld beschrieben!

Bei Überschreitung einer der beiden Zuverdienstgrenzen verringert sich die Beihilfe um den Überschreibungsbetrag. Wird die Grenze von € 5.800,-- um mehr als 15% überschritten so gebührt keine Beihilfe bzw. muss bereits bezogene Beihilfe zurückgezahlt werden.

Auch hier muss ein Block tatsächlich mind. 2 Monate lang dauern.
Auch auf die Beihilfe kann verzichtet werden.

Höhe:

Die Beihilfe beträgt pro Tag € 6,06, was einer monatlichen Beihilfe von ca. € 181,60 entspricht (=Höhe wie beim alten Zuschuss).

KINDERBETREUUNGSGELD ALS ERSATZ DES ERWERBSEINKOMMENS (EINKOMMENSABHÄNGIGES KINDERBETREUUNGSGELD)

Voraussetzungen:

- Wie pauschales Kinderbetreuungsgeld (Bezug der Familienbeihilfe, gemeinsamer Wohnsitz,...).
- Plus: durchgehende Erwerbstätigkeit in Ö in den letzten 6 Monaten vor der Geburt.
- Plus: Zuverdienstgrenze von nur € 5.800,-- darf nicht überschritten werden.
- Plus: kein Bezug einer Geldleistung aus der Arbeitslosenversicherung (z.B.: Arbeitslosengeld, Weiterbildungsgeld).

Bezugsbeginn wie beim pauschalen KBG ab Ende des Wochengeldbezuges bzw. der Bezüge von Beamtinnen während der Schutzfrist, sonst ab der Geburt.

Bezugswechsel ebenfalls wie beim pauschalen KBG zwischen den Eltern 2x möglich, wobei ein Teil mindestens tatsächlich 2 Monate dauern muss (2 Monate beantragen und dann verzichten reicht nicht!)

Auch hier bestimmt der Elternteil, welcher zuerst KBG beantragt, die Bezugsart, der andere Elternteil kann sich dann später nicht mehr für eine andere Bezugsart entscheiden. Nur dann, wenn das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld (ea KBG) nicht den höchsten Tagessatz der Pauschalvarianten (derzeit € 33,-) erreicht, kann auf die Pauschalvariante 12+2 umgestiegen werden. Nur in diesem Fall ist der andere Elternteil an den Umstieg nicht gebunden.

Durchlaufende Beschäftigung:

Um ea KBG beziehen zu können, muss eine durchlaufende Erwerbstätigkeit in Österreich in den letzten 6 Monaten vor der Geburt des Kindes vorliegen. Wenn das Dienstverhältnis aufrecht bleibt, so schadet nicht:

- Beschäftigungsverbot nach dem MSchG (oder gleichartiger österr. Rechtsvorschriften wie insb. die Mutterschutzgesetze der Länder).
- Karenz nach dem MSchG oder VKG oder gleichartiger österr. Rechtsvorschriften (Achtung endet spätestens mit dem 2. Lj.).
- Krankenstände.
- Entsendungen ins Ausland mit Pflichtversicherung in Österreich gelten als Erwerbstätigkeit in Österreich.
- Unterbrechungen bis 14 Tagen schaden nicht.

Bezugsdauer:

Das ea KBG kann bis zum 1. Lebensjahr durch einen Elternteil bzw. max. bis zum 14. Lebensmonat durch den anderen Elternteil bezogen werden (12+2).

Zuverdienstgrenze:

Die Zuverdienstgrenze liegt mit € 5.800,- beim ea KBG erheblich niedriger als beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld, da es sich ja hier um einen Einkommensersatz handelt.

Auch hier berechnet sich die Zuverdienstgrenze wie der Gesamtbetrag der maßgeblichen Einkünfte (wie unter Zuverdienstgrenze beim pauschalen KBG beschrieben).

Bezugshöhe:

höchstens € 66,-- täglich, keine Untergrenze aber wenn geringer als Pauschalvariante 12+2, dann ist ein Umstieg möglich.

- Wochengeldbezieherinnen: 80% des täglichen Wochengeldes.
- Väter: 80% des durchschnittlichen täglichen Nettobezuges der letzten 3 Kalendermonate vor den letzten 8 Wochen vor der Geburt des Kindes, wobei die Sonderzahlungen aliquot dazugerechnet werden.
- Beamtinnen: 80% des durchschnittlichen täglichen Nettobezuges der letzten 3 Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist, wobei Sonderzahlungen aliquot dazugerechnet werden.
- Wenn günstiger:

$$\frac{\text{Summe der maßgeblichen Einkünfte} \times 0,62 + 4.000}{365} = \text{kleiner als € 66,--}$$

Als Summe der maßgeblichen Einkünfte im Sinne oben stehender Formel gelten im Wesentlichen Einkünfte lt. Einkommenssteuerbescheid aus dem Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde. Einkünfte aus jedem weiter zurückliegenden Kalenderjahr werden um 3,5% erhöht. Auch hier ist also die rechtzeitige Durchführung des Steuerausgleiches sinnvoll.

Es ist auch hier anzumerken, dass sich eine vorzeitige Schutzfrist im Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes ungünstig auf die Höhe des ea. KBG auswirken kann.

Kann der Betrag vorerst nicht ermittelt werden, so gebühren zunächst täglich € 33,--.

Werden die Mutter-Kindpassuntersuchungen nicht rechtzeitig nachgewiesen (auch hier: 5 Untersuchungen während der Schwangerschaft, weitere 5 Untersuchungen bis zum 14. Lebensmonat des Kindes, wobei die ersten 9 Untersuchungen spätestens bis zum Ende des 10. Lebensmonates des Kindes sowie die weitere bis zum Ende des 18. Lebensmonats sind nachzuweisen), so gebührt ab dem 10. Lebensmonat des Kindes ein um € 16,5 reduzierter Betrag.

Es bestehen kein Anspruch auf Mehrlingszuschlag und kein Anspruch auf Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld. Das ea. KBG gilt als Einkommen des beziehenden Elternteiles.

Krankenversicherung

BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld sind für die gesamte Dauer des Bezuges krankenversichert (zuständig ist die auszahlende Krankenversicherung).

Mit der Novelle zum Kinderbetreuungsgeldgesetz ist seit 1.1.2008 auch gesetzlich klargestellt, dass das Kinderbetreuungsgeld und der Zuschuss nicht als Einkommen des Kindes oder der BezieherInnen gelten und daher auch deren Unterhaltsansprüche nicht mindern. Im Gegensatz dazu gilt das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld als Einkommen.

Pensionsrechtliche Auswirkungen

Im pensionsrechtlichen „Altast“ gilt:

Für Vertragsbedienstete und Kollektivvertragsangestellte werden für alle Geburten ab dem 1.1.2002 neben den max. 4 Jahren Ersatzzeiten für die Kindererziehung max. 18 Monate pro Kind als Zeiten für die Wartezeit bzw. für die Anspruchsvoraussetzung zur vorzeitigen Alterspension wegen langer Versicherungsdauer bzw. wegen Arbeitslosigkeit angerechnet. Diese Form der Anrechnung wirkt für jene Versicherten unter Umständen pensionsbegründend, die nicht wenigstens 15 Jahre Beitragszeiten in der Pensionsversicherung aufweisen bzw. durch ihre sonstigen Versicherungszeiten die Voraussetzungen für die beiden Arten der vorzeitigen Alterspension nicht erfüllen. Als zusätzliche zeitliche Anrechnung für die Pensionshöhe wirkt diese durch das KBGG neu eingeführte Art der Anrechnung nicht!!

Für BeamtInnen gilt, dass die 2 Jahre des Karenzurlaubes nach dem MSchG/EKUG/jetzt VKG voll für die Pension angerechnet werden (frau/man wird also während dieser Zeit pensionsrechtlich so gestellt, als ob frau/man im Dienst gewesen wäre!)

Darüber hinaus wird für alle Pensionsantritte ab 1.1.2003 für BeamtInnen jene Kindererziehungszeiten, die bisher nicht als Ruhegenussvordienstzeiten angerechnet wurden (z.B. Kindererziehungszeiten außerhalb eines Dienstverhältnisses, während dem Studium,..) ein Kinderzurechnungsbetrag gemäß § 25a Pensionsgesetz gewährt. Hier handelt es sich nicht um eine Zeitanrechnung sondern um einen entgeltlichen Zuschlag in der Höhe von 2 % der besonderen Bemessungsgrundlage (=Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende 2003 (€ 783,99) gem. § 239/1 ASVG + Valorisierung – derzeit € 893,75 Stand 2010 – entspricht auch der Bemessungsgrundlage für Kindererziehungszeiten im Altast für ASVG-Versicherte).

Darüber hinaus wirkt die Zeit der Kindererziehung für B, VB und Kollektivvertragsangestellte durchrechnungsmindernd. Pro Kind wird die Durchrechnung um 3 Jahre verkürzt (sofern mindestens 15 Jahre zur Durchrechnung übrig bleiben).

Im pensionsrechtlichen „Neuast“ (=APG-Pension) gilt:

Es werden für jedes Kind max. 4 Jahre (für Mehrlingsgeburten 5 Jahre) Kindererziehungszeiten als Pensionszeiten angerechnet, wobei diesen eine besondere Bemessungsgrundlage $(1.528,87 \cdot 12 \cdot x) / 14 =$ effektiv 1.310,46 € pro Monat – Wert 2010) zugrunde gelegt wird. (Basis im Jahr 2005 war 1.350,--) Überschneiden sich Zeiten der Beschäftigung mit reinen Erziehungszeiten so wird der Bemessungsgrundlage für die Beschäftigung die Bemessungsgrundlage für die Kindererziehungszeiten zugeschlagen. Überschneiden sich Kindererziehungszeiten, so werden diese nur 1x gerechnet!

Bundespensionskasse und Karenzurlaub

Karenz(urlaub)szeiten zählen zwar auf die 5jährige Wartezeit (erforderlich für die Auszahlung des DG-Beitrages), ein freiwilliges Weitereinbezahlen von Dienstnehmerbeiträgen in die Pensionskasse während der Karenz ist nicht möglich.

Verhältnis Karenzurlaub, Schutzfrist und Erholungsurlaub

Bei öffentlich Bediensteten sind das Urlaubs- und Kalenderjahr im Regelfall ident.

Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, so gebührt ein verkürzter Erholungsurlaub. Die Schutzfrist verkürzt den Urlaub nicht - sie ist also „urlaubsfähig“. *Eine Aliquotierung* tritt jedenfalls nicht ein, wenn der Erholungsurlaub noch vor der Schutzfrist konsumiert wird.

Der Erholungsurlaub verfällt normalerweise, wenn der Dienstnehmer ihn nicht bis zum 31.12. des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Waren dienstliche Gründe der Anlass für den Aufschub, verfällt der Urlaub ein Jahr darauf.

Ist der Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zum Verfallstermin aufgrund eines Beschäftigungsverbotes nach dem MSchG nicht möglich, so tritt der Verfall erst mit Ablauf des folgenden Kalenderjahres ein.

Hat die Beamtin/VB eine Karenz nach dem MSchG oder der Beamte/VB eine Karenz nach dem VKG (= max. bis zum 2. Geb) in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den diese Karenz das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt.

Recht auf Information

Um KarenzurlauberInnen den Wiedereinstieg zu erleichtern, wird ihnen nun ein **Recht auf Information** eingeräumt. Karenzierte DienstnehmerInnen müssen nun über wichtige Betriebsgeschehnisse (z.B. Konkurs, Wahlen zu den Organen der Arbeitnehmerschaft, betriebliche Umstrukturierungen) aber auch über Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden.

Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenz

Wie oben erwähnt hat der Dienstgeber die KarenzurlauberInnen über Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren. Werden KarenzurlauberInnen zu solchen Weiterbildungsmaßnahmen zugelassen und sind sie nicht ohnehin während dieser Zeit wieder zu beschäftigen, besteht für BeamtInnen und neue VB (gem. § 7 Abs 3 B-KUVG) während der Teilnahme an solchen beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen ein Unfallversicherungsschutz, für alte VB nur, wenn es sich um eine Teilnahme an einem Umschulungs-, Nachschulungs- und sonstigen beruflichen Ausbildungslehrgängen der Gebietskörperschaften (...) und des Arbeitsmarktservice handelt (vgl. § 8 Abs 1 Z 3 lit c ASVG).

Bildungskarenz

für Vertragsbedienstete und Kollektivvertragsangestellte

Für VB und Kollektivvertragsangestellte gilt:

Bildungskarenzurlaub mit Anspruch auf Weiterbildungsgeld kann grundsätzlich auch gleich im Anschluss an eine Elternkarenz in Anspruch genommen werden und gebührt nach Erreichen einer Anwartschaft von 52 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb einer Rahmenfrist von 2 Jahren (bzw. bei weiterer Inanspruchnahme einer Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bei Beschäftigung von 26 Wochen innerhalb der letzte 12 Monate). Durch den Bezug von Kinderbetreuungsgeld wird die Rahmenfrist um diese Zeit verlängert.

Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber mind. 6 Monate gedauert hat.

Es ist auch möglich, gleichzeitig Kinderbetreuungsgeld und Weiterbildungsgeld zu beziehen, doch muss nachgewiesen werden, dass eine andere Person oder Einrichtung das Kind betreut.

Bildungskarenz ist in § 11 AVRAG geregelt und kann nach dieser Bestimmung Kollektivvertragsangestellten gewährt werden. Bundes- oder landesgesetzliche Regelungen (z.B. eine Karenz gem. § 29 VBG zu Bildungszwecken) sind als Rechtsgrundlage einer Bildungskarenz gem. AVRAG gleichzuhalten.

Bildungskarenz muss mindestens zwei (ab 1.1.2012 drei) Monate dauern, kann auch in Teilen konsumiert werden. Es muss die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme im Ausmaß von 20 Wochenstunden (im Falle von Betreuungspflichten für Kinder bis 7. LJ 16 Wochenstunden) nachgewiesen werden. Zusätzliche Lern- und Übungszeiten können eingerechnet werden.

Das Weiterbildungsgeld entspricht in der Höhe dem Arbeitslosengeld, mind. aber 14,53 € täglich.

Für BeamtInnen gibt es kein Weiterbildungsgeld!

Dienstrechtliche Karenzurlaubs- und Teilzeitregelungen

(zur Betreuung von nahen Angehörigen/Kindern)

Dienstrechtlicher (= unbezahlter) Karenzurlaub

Im Anschluss an die Karenz gem. MSchG und VKG kann den Eltern über Antrag **Urlaub gegen Entfall der Bezüge** (= Karenzurlaub) zur Betreuung ihrer Kinder gewährt werden. Auf die Gewährung eines solchen Urlaubes besteht kein Rechtsanspruch ("Kann-Bestimmung").

Rechtsgrundlage für diesen Urlaub sind die einschlägigen Bestimmungen des § 75 BDG, § 29 b VBG, § 58 LDG, § 65 LLDG, Während dieser Zeiträume ist der karenzierte Elternteil nur dann krankenversichert, wenn auch Kinderbetreuungsgeld bezogen wird. Sonst besteht die Möglichkeit, sich beim Ehegatten oder Lebensgefährten mitversichern zu lassen oder gegebenenfalls eine freiwillige Weiterversicherung abzuschließen.

Weiterhin (ab 1.1.2001) beitragsfrei mitversichert sind all jene Frauen und Männer (egal ob verheiratet oder in Lebensgemeinschaft), die ein im gemeinsamen Haushalt lebendes Kind erziehen oder sich irgendwann in ihrem Leben zumindest vier Jahre der Kindererziehung gewidmet haben. (d .h. dass sich die Kinder zumindest 4 Jahre im gemeinsamen Haushalt aufgehalten haben; nicht erforderlich ist eine alleinige Haushaltsführung, eine parallele Erwerbstätigkeit ist zulässig). (An dieser Regelung hat sich auch durch die Novelle zur Mitversicherung ab 1.8.06 nichts geändert!)

Hier gilt die oben beim (Eltern-)Karenzurlaub angesprochene Regelung der Abberufung vom Arbeitsplatz bei Inanspruchnahme eines 6 Monate übersteigenden Karenzurlaubes (vgl. oben).

Die Zeiträume dieser dienstrechtlichen Karenzurlaube werden im pensionsrechtlichen **Altast für BeamtInnen** für die Pension nicht berücksichtigt (egal ob Kinderbetreuungsgeld bezogen wird oder nicht!). (Im Gegensatz dazu werden Karenzen nach MSchG/VKG grundsätzlich für die Pension angerechnet). **Für VB und Kollektivvertragsangestellte** können Zeiten bis max. zum 4. Geburtstag des Kindes als Ersatzzeiten für die Kindererziehung zur Pension angerechnet werden. Im pensionsrechtlichen **Neuast** werden jedenfalls die ersten 4 Jahre als Pensionszeit mit eigener Bemessungsgrundlage angerechnet.

Die Vorrückung in höhere Gehaltsstufen wird durch den dienstrechtlichen Karenzurlaub für B und VB gehemmt; mit Wiederantritt des Dienstes wird der Karenzurlaub zur Hälfte für die Vorrückung wirksam. (Karenzurlaube, die nicht zur Betreuung von Kindern gewährt werden (seit 1.5.1995) werden auch für die Vorrückung nicht angerechnet. Karenzen nach MSchG/VKG werden zur Gänze für die Vorrückung angerechnet))

Die für unbezahlte Karenzurlaube eingeführte Höchstgrenze von 10 Jahren bzw. Ende mit Ablauf des Jahres, in dem der Bedienstete das 64. Lj. vollendet, gilt nicht für Karenzurlaube zur Kindererziehung.

Eine **freiwillige Weiterversicherung** während der beschäftigungslosen Zeit ist für BeamtInnen im „Altast“ nicht möglich. Diese Möglichkeit besteht nur im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) bzw. für den „Neuast“.

Karenzurlaub zur Pflege behinderter Kinder

BeamtInnen und Vertragsbedienstete haben einen Anspruch auf Gewährung eines Karenzurlaubes (unter Entfall der Bezüge), wenn sich der Elternteil der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden, behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird, widmet und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird.

Dieser Karenzurlaub wird längstens bis zum 40. Geburtstag des Kindes gewährt. Die Antragstellung muss spätestens 2 Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn erfolgen.

Ebenso wird übrigens ein derartiger Karenzurlaub zur Pflege einer oder eines nahen Angehörigen mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes oder nach den Landespflegegeldgesetzen unter gänzlicher Beanspruchung der Arbeitskraft in häuslicher Umgebung gewährt.

Dieser Zeitraum gilt als ruhegenussfähige Bundesdienstzeit (§ 75 c Abs. 5 BDG für BeamtInnen) und als Zeit der Selbstversicherung in der ASVG-Pensionsversicherung (§ 18 a ASVG für Vertragsbedienstete und Angestellte) im „Altast“ und für VB + Angestellte ebenfalls im „Neuast“. Für die BeamtInnen ist es der GÖD gelungen, nun ebenfalls eine Regelung zu bekommen: § 4 Abs. 2a und 2b Pensionsgesetz (PG)

regelt nun, dass als Bemessungsgrundlage analog den Kindererziehungszeiten € 1.350,-- (valorisiert) heranzuziehen sind.

Für ab dem 1.1.2005 angetretenen Karenzurlaube gem. § 75 c BDG gilt als eigene Bemessungsgrundlage ein Wert von € 1.350,00 (für 2010 valorisiert mit € 1.528,87) welcher dem Wert für Kindererziehungszeiten entspricht, für davor liegende Karenzurlaube gilt die gem. § 5 PG errechnete Ruhegenussbemessungsgrundlage.

Für die derzeit geltenden Regelungen braucht der pflegende Elternteil keinen Pensions(versicherungs)beitrag zu leisten, dieser wird aus Mitteln des Familienlastenausgleichs bezahlt. (Für VB und Ang. aber antragspflichtig bei der PVA!)

Für andere Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen (Abfertigung,...) findet dieser Karenzurlaub grundsätzlich keine Berücksichtigung. Mit Wiederantritt des Dienstes wird der Karenzurlaubszeitraum zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.

Dienstrechtliche Teilzeitregelungen für BeamtInnen

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes (gem. §§ 50 b BDG, 213 BDG (Bundeslehrer), 44b LDG, 46 LLDG) - in der ab 1.7.1997 geltenden Fassung

Die regelmäßige Wochendienstzeit eines Beamten/einer Beamtin **ist** auf seinen/ihren Antrag zur Betreuung eines

- *Kindes* (eigenes, Wahl- oder Pflegekind bzw. sonst. Kind für dessen Unterhalt der Beamte aufkommt), das im
- *gemeinsamen Haushalt* mit dem Beamten/der Beamtin lebt,
- *noch nicht schulpflichtig* ist und
- *das der Beamte/die Beamtin überwiegend selbst betreut*

bis auf die Hälfte der vollen Dienstzeit herabzusetzen. Das Stundenausmaß darf nicht weniger als 20 und nicht mehr als 39 Stunden betragen.

Für LandeslehrerInnen darf nicht unter die Hälfte der Lehrverpflichtung, aber unter eine volle Lehrverpflichtung herabgesetzt werden.

Für BundeslehrerInnen darf die Lehrverpflichtung nicht unter 10 und muss unter 20 Werteinheiten liegen. Die Lehrverpflichtung muss ganze Unterrichtsstunden umfassen.

Für BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld besteht seit 1.1.2004 auf mehrfaches Drängen der GÖD-Frauen nunmehr die Möglichkeit, die Arbeitszeit auch unter die Hälfte zu reduzieren, um die Zuverdienstgrenze nach dem KBGG einhalten zu können.

Eine Herabsetzung ist max. bis zum Schuleintritt des Kindes möglich.

Diese Teilzeitarbeit wird zur Gänze für die Vorrückung wirksam.

Ausgenommen von der Teilzeit sind:

- SchulleiterInnen, Schulaufsicht,
- bei Dienstverwendungen im Ausland,
- BeamtInnen, die infolge der Herabsetzung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden können.

Dienstleistung während der Herabsetzung der Wochendienstzeit:

Grundsätzlich ist bei der Erstellung des Dienstplanes/der Diensterteilung auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten/der Beamtin einzugehen. Insbesondere ist der Grund für die Herabsetzung zu berücksichtigen.

Teilzeitkräfte dürfen über ihre festgesetzte Dienstzeit hinaus nur dann zur Dienstleistung herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein(e) Bedienstete(r), dessen/deren Dienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Dies gilt jedoch nicht für LehrerInnen: Hier sollen Teilzeitkräfte nach Möglichkeit aber nur in einem geringeren Ausmaß zur Dienstleistung über die festgesetzte Lehrverpflichtung hinaus herangezogen werden, als LehrerInnen mit einem höheren Beschäftigungsausmaß.

Vorzeitige Beendigung der Teilzeit:

Die Dienstbehörde *kann* auf Antrag eine Änderung des Ausmaßes oder eine vorzeitige Beendigung verfügen, wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen. Für BundeslehrerInnen ist eine vorzeitige Beendigung bzw. eine Änderung in den letzten 4 Monaten des Schuljahres ausgeschlossen.

Die Dienstbehörde *hat* die vorzeitige Beendigung zu verfügen, wenn der Beamte/die Beamtin eine Teilzeitbeschäftigung nach MSchG bzw. VKG in Anspruch nimmt.

(Achtung: Abfertigung gebührt nur bei Austritt während Teilzeit gem. MSchG/VKG, nicht während dienstrechtlicher Teilzeit – Details siehe Abfertigung unten)

Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit aus beliebigem Anlass (gem. §§ 50a BDG, 44a LDG, 45 LLDG) - in der ab 1.7.1997 geltenden Fassung

Die regelmäßige Wochendienstzeit **kann** auf Antrag **bis zur Hälfte** der Vollbeschäftigung herabgesetzt werden, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Eine derartige Herabsetzung darf insgesamt 10 Jahre nicht überschreiten.

Seit 1.9.2003 gilt, dass wenn die Herabsetzung länger als 10 Jahre dauert, das zuletzt gewählte Arbeitszeitausmaß solange bleibt, bis eine Einigung über eine Änderung der Arbeitszeit getroffen wird. Es besteht also hier kein automatisches Rückkehrrecht auf einen Vollarbeitszeit-Arbeitsplatz bei einer Teilzeit über 10 Jahren mehr.

Zeiten einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit gem. § 50 a BDG, § 44a LDG bzw. § 45 LLDG in der bis zum 30.6.1997 geltenden Fassung sind auf die 10-Jahresgrenze anzurechnen. (Nicht aber Zeiten der Herabsetzung zur Betreuung eines Kindes, die vor dem 30.6.1991 gewährt wurden.)

§ 50c Abs. 3 ist auf Beamtinnen und Beamte des Exekutivdienstes, die während einer Herabsetzung der Wochendienstzeit nach § 50a eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung ausüben, nicht anzuwenden.

Mitwirkungsrecht:

Gem. § 12/1 lit. e PVG hat die Personalvertretung (Fachausschuss) bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit ohne gesetzlichen Anspruch (also gem. § 50a BDG, 44a LDG, 45 LLDG) mitzuwirken.

Sonstige Bestimmungen (wie Ausnahmen, pensionsrechtliche Auswirkungen, Mehrdienstleistungsbeschränkung, vorzeitige Änderung oder Beendigung) vgl. oben unter Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Kinderbetreuung.

- ☞ Ausnahmen von sämtlichen Teilzeitregelungen gem. MSchG, VKG, BDG, LDG, LLDG: u.a.

DirektorInnen, Direktor-StellvertreterInnen
Schulaufsichtsorgane

- ☞ Für Landesbedienstete: gibt es unterschiedliche, aber meist ähnliche Regelungen. Auskunft gibt das Frauenreferat oder ihre gewerkschaftliche Vertretung vor Ort.

Dienstrechtliche Teilzeitregelungen für Vertragsbedienstete

Für Vertragsbedienstete besteht - abgesehen von der familienrechtlichen Teilzeit gem. MSchG, VKG - die Möglichkeit, im Rahmen des Dienstvertrages eine Abänderung des Beschäftigungsausmaßes zu vereinbaren.

Anzuraten ist, diese Vertragsänderung zu befristen (also nur für einen zeitlich eingegrenzten Zeitraum zu vereinbaren), da sonst eine Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz nicht garantiert ist.

Darüber hinaus ermöglicht § 20 des VBG für alle VB nunmehr auch die Anwendung der §§ 50 a u. b BDG. (Details siehe oben unter „Dienstrechtliche Teilzeitregelungen für BeamtInnen“).

Dies bringt den Vorteil, dass

1. grundsätzlich ein Rechtsanspruch auf Teilzeit zur Kinderbetreuung bis zum Schuleintritt besteht und dass
2. nach Ablauf der Herabsetzung nach dieser Bestimmung (§ 20 VBG iVm § 50 a bzw. § 50 b BDG) der bisherige Vertrag wieder auflebt.

Allerdings ist in diesem Fall nur eine Herabsetzung bis max. zur Hälfte möglich bzw. auch hier für alle KinderbetreuungsgeldbezieherInnen eine Herabsetzung unter die Hälfte. Die Teilzeit ohne Rechtsanspruch nach § 50 a BDG ist für VB nur 5 Jahre lang möglich.

Eine einvernehmliche Vertragsänderung in jedem Ausmaß ist auch weiterhin möglich, darauf besteht natürlich kein Rechtsanspruch, eine Befristung der Herabsetzung wird empfohlen!

(Achtung: Abfertigung gebührt nur bei Austritt während Teilzeit gem. MSchG/VKG, nicht während dienstrechtlicher Teilzeit – Details siehe Abfertigung unten)

Familienbeihilfe

Familienbeihilfe

Seit 1.6.2008 zahlt das Finanzamt allen Anspruchsberechtigten (auch Öffentlich Bediensteten) direkt die Familienbeihilfe aus. Antragstellung erfolgt beim zuständigen Wohnsitz-Finanzamt. Anlässlich der Geburt des Kindes ist die Beihilfe beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt zu beantragen. Das Finanzamt selbst zahlt alle 2 Monate die Familienbeihilfe sowie allenfalls auch den Kinderabsetzbetrag aus.

Höhe der Familienbeihilfe:

Ihre Höhe richtet sich nach der Zahl und dem Alter der im Haushalt lebenden Kinder (ab 2006):

Altersstaffel:

	pro Kind
bis zum vollendeten 3. Lebensjahr	€ 105,4
ab dem vollendeten 3. Lebensjahr	€ 112,7
ab dem vollendeten 10. Lebensjahr	€ 130,9
ab dem vollendeten 19. Lebensjahr	€ 152,7

Für jedes behinderte Kind zusätzlich € 138,3

Für jedes Kind wird ab September 2008 zusätzlich eine 13. Familienbeihilfe ausbezahlt, dies gilt allerdings nicht für den Kinderabsetzbetrag!

Geschwisterstaffel:

Zusätzlich zum Betrag der Altersstaffel:

für das 2. Kind	€ 12,80
für das 3. Kind	€ 47,80
für das 4. Kind	€ 97,80
für jedes weitere Kind	€ 50,00

Der **Kinderabsetzbetrag** beträgt ab 1.1.2009 einheitlich pro Monat
pro Kind € 58,4

Mehrkindzuschlag:

für einkommensschwache Familien ab dem 3. Kind (Antrag beim Finanzamt!)
pro Kind, ab dem 3. Kind € 36,4

Gemeinsam mit der Familienbeihilfe wird den LeistungsbezieherInnen auch der Kinderabsetzbetrag ausbezahlt. Formell ist dieser Kinderabsetzbetrag als steuerlicher Absetzbetrag im Einkommenssteuergesetz geregelt, wirkt jedoch praktisch wie eine tatsächliche Familienbeihilfen-Erhöhung.

Unterhaltsleistende Elternteile, die nicht mit dem Kind im selben Haushalt leben und keine Familienbeihilfe beziehen, haben zur steuerlichen Entlastung Anspruch auf einen Unterhaltsabsetzbetrag von monatlich:

- € 29,20 für das 1. Kind (€ 25,50 bis 31.12.2008)
- € 43,80 für das 2. Kind (€ 38,20 bis 31.12.2008)

- € 58,40 für jedes weitere Kind (€ 50,90 bis 31.12.2008)

Der Unterhaltsabsetzbetrag kann nur im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung bzw. Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden.

Für volljährige Kinder, die sich in Berufsausbildung oder Berufsbildung befinden und das 26. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, gebührt ebenfalls Familienbeihilfe.

Bei an Universitäten, ... Studierenden liegt eine Berufsausbildung nur dann vor, wenn sie ein ordentliches Studium ernsthaft und zielstrebig betreiben (Erfolgsnachweis!).

Kein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht für Kinder, die sich ständig im Ausland aufhalten, außer es ist durch völkerrechtlichen Vertrag anderes bestimmt.

Anspruchsberechtigte:

Hier wird die Verwirklichung des Grundsatzes, dass jener Elternteil die Familienbeihilfe beziehen soll, der den Haushalt führt und das Kind betreut, weitgehend erreicht.

Primär ist die Mutter anspruchsberechtigt; nur wenn sie zugunsten des Vaters verzichtet oder der Vater nachweist, dass er den Haushalt führt und das Kind betreut, ist der Vater anspruchsberechtigt.

Weitere steuerliche Absetzmöglichkeiten/Freibeträge

Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten

Die Kosten für die Betreuung von Kindern können ab 1.1.2009 bis höchstens € 2.300,-- pro Kind und Kalenderjahr als außergewöhnliche Belastung geltend gemacht werden. Begünstigt sind Kinder bis zum 10. Lebensjahr.

Wer kann geltend machen:

Eltern, die mehr als 6 Monate im Kalenderjahr Kinderabsetzbetrag oder Unterhaltsabsetzbetrag beziehen.

Welche Kosten werden berücksichtigt:

Maximal insgesamt € 2.300,-- pro Kind und Kalenderjahr.

Die Kosten müssen unmittelbar an eine Kinderbetreuungseinrichtung oder eine pädagogisch qualifizierte Betreuungsperson gezahlt worden sein. Abzugsfähig sind nur die unmittelbaren Kosten für die ausschließliche Kinderbetreuung, nicht Kosten

für Verpflegung oder beispielsweise das Schulgeld für Privatschulen. Die Kosten für die Betreuung während der schulfreien Zeit (z.B. Nachmittagsbetreuung oder Ferienbetreuung) sind hingegen abzugsfähig.

Behinderte Kinder mit erhöhtem Familienbeihilfenbezug:

Für Kinder, für die erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird, steht zur Abgeltung der Mehraufwendungen ein monatlicher pauschaler Freibetrag von € 262,- zu. Zusätzlich zu diesem (eventuell gekürzten) pauschalen Freibetrag ist das Entgelt für die Unterrichtserteilung in einer Sonder- und Pflegeschule oder für die Tätigkeit in einer Behindertenwerkstätte im nachgewiesenen Ausmaß absetzbar

Ebenfalls zusätzlich zum pauschalen Freibetrag können Kinderbetreuungskosten (wie oben beschrieben) im nachgewiesenen Ausmaß geltend gemacht werden (für Kinder bis zum 10. Lebensjahr).

Durch den Freibetrag und den Pauschbetrag sind Kosten bis zu € 5.444,- (€ 2.300,- und € 3.144,-) abgedeckt.

Bei übersteigenden Kosten können außergewöhnliche Belastung geltend gemacht werden.

Nachweis der Aufwendungen:

Mit Rechnung der Einrichtung bzw. Zahlungsbeleg, mit folgenden Angaben:

- Name und Sozialversicherungsnummer bzw. Kennnummer der Europäischen Krankenversicherungskarte des Kindes,
- Zeitraum der Kinderbetreuung,
- bei Kinderbetreuungseinrichtungen Name und Anschrift,
- bei privaten Einrichtungen Hinweis auf die Bewilligung zur Führung der Einrichtung,
- bei pädagogisch qualifizierten Personen Name, Adresse, Sozialversicherungsnummer bzw. Kennnummer der Europäischen Krankenversicherungskarte und Vorliegen der konkreten Qualifikation durch Beilage einer Kopie des entsprechenden Zeugnisses (z.B. Kursbestätigung).

Wie alle anderen Belege sind auch diese Nachweise sieben Jahre aufzubewahren und im Falle der Aufforderung dem Finanzamt vorzulegen.

Allfällige steuerfreie Beihilfen und Ersätze, die für die Kinderbetreuung geleistet werden, sind bekannt zu geben und kürzen den steuerlich zu berücksichtigenden Aufwand. Der Aufwand wird nicht durch das Kinderbetreuungsgeld, die Familienbeihilfe, den Kinderabsetzbetrag oder den Kinderfreibetrag gekürzt.

Von wem muss das Kind betreut werden?

- in einer öffentlichen institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung,
- in einer privaten institutionellen Kinderbetreuungseinrichtung, die den landesgesetzlichen Vorschriften über Kinderbetreuungseinrichtungen entspricht, oder
- durch eine pädagogisch qualifizierte Person, ausgenommen haushaltszugehörige Angehörige (Pädagogisch qualifizierte Personen sind Personen, die eine Ausbildung zur Kinderbetreuung und Kindererziehung im Mindestausmaß von 8 Stunden nachweisen können. Die Ausbildung kann im Rahmen von Spezialkursen erworben werden oder im Rahmen anderer Ausbildungen, in denen diese Kenntnisse im vorgesehenen Ausmaß vermittelt werden) zu erfolgen.

Kinderfreibetrag

Wie hoch:

Wenn von einem Elternteil geltend gemacht wird stehen € 220,--jährlich zu, machen beide Elternteile den Freibetrag geltend, dann stehen beiden Einkommensbeziehern 60 % des Freibetrages, das sind jeweils € 132,-- jährlich zu.

Anspruchsvoraussetzung:

Der Kinderfreibetrag (€ 220,--)kann von jener Person, der der Kinderabsetzbetrag für dieses Kind (Kind iSd § 106 Abs. 1 EStG 1988) für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr zusteht, und/oder dessen (Ehe-)Partnerin beantragt werden. Wird er von beiden beantragt, steht dieser im Ausmaß von je € 132,-- zu.

Steht allerdings für dieses Kind einer unterhaltsverpflichteten Person ein Unterhaltsabsetzbetrag für mehr als sechs Monate im Kalenderjahr zu, so steht der Kinderfreibetrag nur diesem und der Person, die für dieses Kind den Kinderabsetzbetrag hat (und nicht auch deren [Ehe-]Partnerin), der Freibetrag zu je € 132,-- zu.

Sonderausgaben („Topf-Sonderausgaben“):

Versicherungsprämien, Pensionskassenbeiträge, Wohnraumschaffung, Wohnraumsanierung, Junge Aktien und Genussscheine werden auch als „Topf-Sonderausgaben“ bezeichnet und sind insgesamt bis zu einem persönlichen Höchstbetrag von € 2.920,-- jährlich abzugsfähig.

Der persönliche Höchstbetrag erhöht sich für AlleinverdienerInnen und AlleinerzieherInnen auf € 5.840,--. Ab drei Kindern um € 1.460,-- auf € 4.380,-- oder € 7.300,--. Sonderausgaben innerhalb des Höchstbetrages werden nur im Ausmaß eines Viertels steuerwirksam.

Kinderzulage

Gem. § 4 GG bzw. § 16VBG gebührt für Kinder, für die Familienbeihilfe bezogen wird, Kinderzulage in der Höhe von € 14,5. Die Kinderzulage ist zu beantragen, allfällige Änderungen bei den Anspruchsvoraussetzungen sind dem Dienstgeber zu melden.

Achtung:

- Bei Teilzeitbeschäftigung gebührt die Kinderzulage nur anteilig, bei Karenz gar nicht, da ja kein Einkommen vom Dienstgeber zufließt. Sollte also der andere Elternteil auch im Öffentlichen Dienst beschäftigt sein, ist eine Ummeldung sinnvoll!
- Es erfolgt keine rückwirkende Auszahlung!

Abfertigung

BeamtInnen

(§ 26 GG)

Grundsätzlich gebührt einem Beamten/einer Beamtin keine Abfertigung, wenn er/sie freiwillig aus seinem/ihrem Dienstverhältnis austritt. Eine Ausnahme von dieser Regel stellt der Austritt aus bestimmten familiären Gründen innerhalb von Fristen dar:

Eine Abfertigung gebührt,
für Eheschließungen ab dem 1.1.2002 sowie für Geburten ab dem 1.1.2002:

- ◆ einem/einer verheirateten Beamten/Beamtin, wenn er/sie innerhalb von 6 Monaten nach der Eheschließung
- ◆ einem Beamten/einer Beamtin, wenn er/sie innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt
 - eines eigenen Kindes
 - eines adoptierten Kindes
 - eines in unentgeltlicher Pflege mit Adoptionsabsicht genommen Kindes

aus dem Dienstverhältnis austritt.

Weiters gebührt Abfertigung einem Beamten/einer Beamtin, der/die vor Ablauf einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG oder während einer

Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15 h oder 15 i MSchG oder nach den §§ 8 oder 8a VKG freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt.

Die Höhe der Abfertigung richtet sich nach der Dauer der ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit (d. h. exklusive unbezahltem Karenzurlaub) und nach der Höhe des Monatsbezuges:

3 Jahre	2-fache des Monatsbezuges
5 Jahre	3-fache des Monatsbezuges
10 Jahre	4-fache des Monatsbezuges
15 Jahre	6-fache des Monatsbezuges
20 Jahre	9-fache des Monatsbezuges
25 Jahre	12-fache des Monatsbezuges

Auswirkung auf die Pension

Der Austritt aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bedeutet auch den Verlust des Anspruches auf Ruhegenuss nach dem Pensionsgesetz 1965. In diesem Falle ist der öffentlich-rechtliche Dienstgeber verpflichtet, Überweisungsbeträge für die erworbene ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit an die Pensionsversicherungsanstalt zu leisten. Diese überwiesenen Zeiten zählen dann als Versicherungszeiten nach dem ASVG und können gegebenenfalls **für eine ASVG-Pension wirksam** werden. (Achtung mit der ASVG-Novelle 2010 werden derartige überwiesene Versicherungszeiten erst nach 5 Jahren bzw. ab dem Erreichen des Pensions-Anfallsalters nach § 4 Abs. 2 APG – derzeit 62. LJ – wirksam. Gilt nicht für Hinterbliebenenpensionen!)

Vertragsbedienstete

(§ 35 Vertragsbediensteten-Gesetz)

Für VB, die bis zum 31.12.2002 eingetreten sind gilt:

Auch einem/einer Vertragsbediensteten gebührt bei Selbstkündigung grundsätzlich keine Abfertigung. Eine der Ausnahmen bezieht sich ebenfalls auf die Lösung des Dienstverhältnisses infolge familiärer Ereignisse innerhalb bestimmter Fristenläufe.

Dem/der Vertragsbediensteten gebührt eine Abfertigung, wenn er/sie

- ☞ verheiratet ist und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach seiner/ihrer Eheschließung oder
- ☞ innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt eines eigenen Kindes oder
- ☞ Adoption eines noch nicht zweijährigen Kindes oder
- ☞ der Übernahme eines noch nicht zweijährigen Kindes in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht oder

- ☞ spätestens drei Monate vor Ablauf der Mutterschafts-/Väterkarenz (MSchG/VKG) oder
- ☞ während einer familienrechtlichen Teilzeitbeschäftigung gem. MSchG/VKG

das Dienstverhältnis kündigt.

Die Höhe der Abfertigung richtet sich nach dem zuletzt gebührenden Monatsentgelt (+ Kinderzulage) und der Dauer des Dienstverhältnisses (d. h. inklusive Karenz nach MSchG/VKG).

(vgl. BeamtInnen - oben).

Erfolgt die Lösung des Dienstverhältnisses während der Teilzeitbeschäftigung gem. MSchG/VKG so sind die vorangegangenen Beschäftigungsausmaße für die Berechnung des maßgeblichen Monatsentgeltes heranzuziehen.

Für VB, die nach dem 31.12.2002 eingetreten sind, gilt das neue Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG) („Abfertigung Neu“). Für Zeiten des Wochengeldbezuges und des Kinderbetreuungsgeldbezuges leistet der FLAF Beiträge in die Mitarbeiter-Vorsorgekasse. Das BMVG gewährt eine Abfertigung bei Austritt während der Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG bzw. VKG sowie bei berechtigtem Austritt (Lt. herrschender Lehre ist darunter auch der Austritt während der Karenz nach dem MSchG „Mutterschaftsaustritt“ bzw. VKG „Vaterschaftsaustritt“ zu verstehen).

Eine **freiwillige Weiterversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung** ist für VB und Kollektivvertragsangestellte während der beschäftigungslosen Zeit nach den Vorschriften des ASVG möglich. Für BeamtInnen gibt es ebenfalls die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der Krankenversicherung, pensionsrechtlich ist dies nur für den APG-Teil der Pension möglich. (Informationen erhalten Sie bei der Pensionsversicherungsanstalt bzw. bei ihrem zuständigen Krankenversicherungsträger.)

Pflegefreistellung

gem. § 76 BDG "§ 29 d VBG"

Pflegefreistellung gebührt, wenn nachstehende Gründe nachweislich vorliegen:

Anspruchsvoraussetzungen:

- Wegen der notwendigen Pflege eines/einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der er/sie in Lebensgemeinschaft lebt.

- Wegen der notwendigen Betreuung seines/ihren Kindes, Wahl-, Pflege-, Stiefkindes oder des Kindes der Person, mit der er/sie in Lebensgemeinschaft lebt infolge Ausfalles der ständigen Betreuungsperson (aufgrund schwerwiegender Gründe gem. § 15 d Abs. 2 Z 1-4 MSchG) für diese Pflege.

Solche schwerwiegenden Gründe sind:

- Tod
- Krankenhausaufenthalt
- Gefängnisarrest
- Schwere Erkrankung

Ausmaß:

- Der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Ausmaß seiner wöchentlichen Dienstzeit/Kalenderjahr (= bei Vollzeit eine Woche, im Falle von Teilzeit nur aliquot).
- Ein zusätzlicher Freistellungsanspruch bis zum Höchstausmaß einer weiteren wöchentlichen Dienstzeit im Kalenderjahr besteht, wenn der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin den "normalen" einwöchigen Freistellungsanspruch schon verbraucht hat und die Pflege eines noch nicht 12-jährigen, erkrankten Kindes, das im selben Haushalt lebt, notwendig ist und er/sie dadurch an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.

Die Pflegefreistellung kann tageweise oder stundenweise in Anspruch genommen werden. Im Falle von Schicht-, Wechseldienst oder unregelmäßigem Dienst ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.

Ändert sich im Laufe des Kalenderjahres die regelmäßige Wochendienstzeit so ist bereits verbrauchte Pflegefreistellung diesem Ausmaß entsprechend umzurechnen. Bruchteile von Stunden sind hier auf volle Stunden aufzurunden.

Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin zur notwendigen Pflege seines/ihrer erkrankten, noch nicht 12jährigen Kindes seinen/ihren noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub eigenmächtig im erforderlichen Ausmaß antreten. Die Dienststelle ist davon unverzüglich zu benachrichtigen.

Für LehrerInnen gelten die bisherigen Modifikationen in entsprechender Anpassung: Die Regelung über den eigenmächtigen Urlaubsantritt findet auf LehrerInnen hingegen keine Anwendung.

Als nahe Angehörige sind der Ehegatte/die Ehegattin und Personen anzusehen, die mit dem Beamten/der Beamtin in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Beamte/die Beamtin in Lebensgemeinschaft lebt.

Für Kinder von eingetragenen PartnerInnen besteht Pflegefreistellung dann, wenn kein Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht.

Eine länger als 3 Tage dauernde Pflegefreistellung unterbricht einen allfälligen Erholungsurlaub.

Wiedereinstieg

Im Frühjahr 2006 hat das Bundeskanzleramt erstmals eine Broschüre „Elternkarenz und Wiedereinstieg im Bundesdienst“ herausgebracht. Informationen finden sich auch auf der Internetseite:

<http://sektioniii.bka.gv.at/verwaltungsreform/wiedereinstieg>

Wichtige Amtswege anlässlich der Geburt

- ☞ VB: Antrag auf Wochengeld für den Zeitraum der Schutzfrist bei der zuständigen Gebietskrankenkasse bzw. für die „neuen“ Vertragessbediensteten bei der BVA und Einreichen der Geburtsbescheinigung nach der Geburt.
- ☞ Ausstellung einer Geburtsurkunde/Geburtsbescheinigung durch das Standesamt des Geburtsbezirkes.
- ☞ Meldung der Geburt an den Dienstgeber (Antrag auf Kinderzulage - ev. Ummeldung auf den nicht in Karenzurlaub befindlichen Partner).
- ☞ (Polizeiliche) Meldung innerhalb von 3 Tagen (Meldezettel) - beim Gemeindeamt.
- ☞ Wohnsitzfinanzamt:
* Familienbeihilfe - Bescheid für die Auszahlung von Familienbeihilfe.
- ☞ Karenzmeldung an die GÖD (siehe beiliegendes Formblatt auf der letzten Seite dieser Broschüre):
Die Mitgliedschaft bei der GÖD ist während der Karenz nach dem MSchG bzw. VKG sowie während der Schutzfrist beitragsfrei, eventuell (z.B. durch Umstellungsverzögerung beim Amtsabzug) zu viel bezahlte Beiträge werden selbstverständlich umgehend zurückerstattet (Bitte Angabe ihrer Kontonummer nicht vergessen!).

- ☞ Meldung an den Dienstgeber innerhalb von Schutzfrist/8 Wochen nach der Geburt über die Inanspruchnahme;
 - * einer Mutterschafts-/Väterkarenz (1. Teil) oder
 - * einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG/VKG bzw. nach den dienstrechtlichen Vorschriften

- ☞ Beantragung des Kinderbetreuungsgeldes (und ggf der Beihilfe) beim zuständigen Sozialversicherungsträger. (Vergessen Sie bitte auch den Nachweis der Mutterkindpassuntersuchungen nicht!).

- ☞ Vergessen sie bitte nach ihrer Karenz nicht zu überprüfen, ob der automatische Abzug ihres Mitgliedsbeitrages wieder aktiviert wurde. Falls das nicht funktioniert, ersuchen wir Sie mit ihrer gehaltsanweisenden Stelle Kontakt aufzunehmen. Wenn sie Fragen haben, wenden sie sich bitte an die Evidenzabteilung der GÖD (01-53454 DW 131 oder 132).

- ☞ Im Falle eines Dienstgeberwechsels (z.B. nach der Karenz) bitten wir um Kontaktaufnahme mit unserer Evidenzabteilung (01-53454 DW 131 oder 132)!

Einschlägige Gesetze und Abkürzungen:

1. Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG)
2. Eltern-Karenzurlaubsgesetz 1989 (E-KUG),
heißt ab 1.1.2002 Väterkarenzgesetz (VKG)
3. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG)
4. Kinderbetreuungsgeld (KBG)
5. Gehaltsgesetz 1956 (GG)
6. Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG)
7. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984 (LDG)
8. Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG)
9. Pensionsgesetz 1965 (PG)
10. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG)
11. Allgemeines Pensionsgesetz (APG)

Unser Skriptum versteht sich als Informationsschrift und soll unseren Mitgliedern einen Überblick über die geltende Rechtslage geben. Detailprobleme können deshalb hier leider nicht besprochen werden.

Rechtlich stützt sich das Skriptum im Wesentlichen auf die Bestimmungen des BDG bzw. des VBG, Landesrechtliche bzw. Kollektivvertragliche Bestimmungen können davon abweichen, wir ersuchen daher in derartigen Fällen sicherheitshalber mit der Autorin Rücksprache zu halten.

Das Skriptum wird mit großer Sorgfalt zusammengestellt, dennoch können wir aus rechtlichen Gründen keine Gewähr für den Inhalt übernehmen.

Zeittafel zur Übersicht für Karenz, Teilzeit und Kinderbetreuungsgeld

Arbeitsrechtlich (Arbeitszeit)	Alter	Sozialrechtlich (Geld)	
Karenz nach MschG/VKG	ab ca. 8 Wochen (Schutzfrist) bis 1. Geburtstag	Kinderbetreuungsgeld (KBG) 30 + 6	KBG 20 + 4
Karenz nach Dienstrecht	bis 2. Geburtstag		KBG 15 + 3
Teilzeit nach § 15 h MSchG/ § 8 VKG	bis 3. Geburtstag		KBG 12 + 2 pauschal
Teilzeit nach § 15 i MschG/ § 8a VKG	bis 4. Geburtstag		ea KBG
Teilzeit nach § 50 b BDG/§ 20 VBG	bis 5. Geburtstag		
	bis 6. Geburtstag		
	bis 7. Geburtstag		
← Teilzeit § 50 a BDG/§ 20 VBG	ab 7. Geburtstag		

MUTTERSCHAFT

(Bezugsansprüche für werdende Mütter sowie die Zeit nach der Entbindung)

● Ansprüche der Beamtin - 2010

Zeitraum	Monatsbezug	Nebengebühren
ab Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zum Beginn der Schutzfrist	Anspruch besteht weiter (§ 3 Abs 2 GG)	je nach anspruchsbegründender Tätigkeit besteht Anspruch auf Einzelvergütung, bei Pauschalien weiterer Anspruch, allenfalls Herabsetzung oder Einstellung; allerdings stellen § 14 Abs.1 MSchG in Verbindung mit § 5 Abs.3, 4 u. 6 MSchG eine eigenständige Entgeltbestimmung dar.
Schutzfrist	Anspruch besteht weiter (§ 3 Abs 2 GG)	bei Einzelvergütung kein Anspruch. Pauschalien ruhen nach § 15 Abs 5 zweiter Satz GG
Karenzurlaub nach dem MSchG	kein Anspruch, dafür Anspruch auf Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz	kein Anspruch
Karenzurlaub nach Dienstrecht (§ 75 BDG)	kein Anspruch, allenfalls noch Anspruch nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz	kein Anspruch
ab Wiederantritt des Dienstes	Anspruch besteht wieder (§ 3 Abs 2 GG)	je nach anspruchsbegründender Tätigkeit besteht Anspruch auf Einzelvergütung, leibende Pauschalien wieder auf oder sind eingestellte Pauschalien neu zu bemessen;
Herabsetzung der Wochen-dienstzeit auf die Hälfte	Anspruch auf den anteiligen Monatsbezug (§12 f Abs 1 GG); bestimmte Dienstzulagen bleiben jedoch unberührt (§ 12 f Abs 4 GG);	Anspruch je nach anspruchsbegründender Tätigkeit, doch gelten Sonderbestimmungen (§§ 16 Abs 6 und 17 Abs 5 GG) und die Pauschalierungsmöglichkeit ist eingeschränkt (§ 15a GG)

● Ansprüche der Vertragsbediensteten - 2010

Zeitraum	Monatsentgelt u. Kinderzulage	Nebengebühren
ab Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zum Beginn der Schutzfrist	Anspruch besteht weiter (§ 9a VBG)	je nach anspruchsbegründender Tätigkeit besteht Anspruch auf Einzelvergütung, bei Pauschalien weiterer Anspruch, allenfalls Herabsetzung oder Einstellung; allerdings besteht die Behaltelklausel des § 14 Abs 1 in Verbindung mit §§ 4 und 6 MSchG
Schutzfrist	kein Anspruch auf Entgelt, jedoch Anspruch auf Leistungen nach dem ASVG bzw. B-KUVG und nach § 24 Abs 8 VBG	fließen in Durchschnittsberechnung für Wochengeld ein
Karenzurlaub nach dem MSchG	kein Anspruch auf Entgelt, jedoch Anspruch auf Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz	kein Anspruch
Karenzurlaub nach Dienstrecht (§ 29 b VBG)	kein Anspruch, allenfalls Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz	kein Anspruch
ab Wiederantritt des Dienstes	Anspruch besteht wieder (§ 8 a VBG)	je nach anspruchsbegründender Tätigkeit besteht Anspruch auf Einzelvergütung, leberuhende Pauschalien wieder auf oder sind eingestellte Pauschalien neu zu bemessen;
Teilbeschäftigung	Anspruch auf den entsprechenden Teil des Monatsentgelts und Kinderzulage (§ 21 VBG), allenfalls zusätzlich Anspruch auf Leistungen nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz	Anspruch je nach anspruchsbegründender Tätigkeit; die für die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit bei Beamtinnen angeführten Sonderbestimmungen gelten nach § 22 VBG sinngemäß

Rechtsquellen: in den Tabellen angeführt.

Kinderbetreuungsgeld (Werte 2010)

Kinderbetreuungsgeld

gebührt für alle (B, VB, Ang.) das einheitliche

pauschales Kinderbetreuungsgeld:

Langleistung (30+6) in der Höhe von € 14,53 täglich

pauschales Kinderbetreuungsgeld

Kurzleistung § 5a KBGG (20+4) in der Höhe von € 20,80 täglich

pauschales Kinderbetreuungsgeld

Kurzleistung § 5 b KBGG (15+3) in der Höhe von € 26,60 täglich

pauschales Kinderbetreuungsgeld

Kurzleistung § 5 KBGG (12+2) in der Höhe von € 33,00

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld
(ea KBG 12+2) € 33,01 bis max. € 66,00

Mehrlingsgeburten Erhöhung um 50% für das 2. und jedes weitere Kind

Zuverdienstgrenze

€ 16.200,00 jährlich

bzw. die **individuelle Zuverdienstgrenze**

Höher als jährlich

(nur wenn sie günstiger ist als die Grenze von €116.200,00)

Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld:

€ 6,06 täglich

Zuverdienstgrenze für BeihilfebezieherInnen

€ 5.800,00 jährlich

Zuverdienstgrenze

für € 16.200,00 jährlich

für EhepartnerIn/Lebensgefährte/in (egal ob Kindesvater)/Kindesvater/Kindesmutter wenn selbe Adresse anzumelden wäre

Zuschuss zum KBG (für Geburten bis 31.12.09)

€ 6,06 täglich

Zuverdienstgrenze für ZuschussbezieherIn:

€ 16.200,00 jährlich

Zuverdienstgrenze für

EhegattIn/Lebensgefährtn:

€ 12.200,00 jährlich

weiterer Freibetrag/weiterer

Unterhaltsberechtigter(r):

€ 4.000,00 jährlich

GERINGFÜGIGKEITSGRENZE gem. ASVG (ab 1.1.2010)

monatlich: € 366,33

Kinderzulage: pro Kind

€ 14,53

FAMILIENBEIHILFE

Altersstaffel:

	pro Kind
bis zum vollendeten 3. Lebensjahr	€ 105,40
ab dem vollendeten 3. Lebensjahr	€ 112,70
ab dem vollendeten 10. Lebensjahr	€ 130,90
ab dem vollendeten 19. Lebensjahr	€ 152,70

Für jedes behinderte Kind zusätzlich € 138,30

Für jedes Kind wird ab September 2008 zusätzlich eine 13. Familienbeihilfe ausbezahlt, dies gilt allerdings nicht für den Kinderabsetzbetrag!

Geschwisterstaffel:

Zusätzlich zum Betrag der Altersstaffel:

für das 2. Kind	€ 12,80
für das 3. Kind	€ 47,80
für das 4. Kind	€ 97,80
für jedes weitere Kind	€ 50,00

Der **Kinderabsetzbetrag** beträgt ab 1.1.2009 einheitlich pro Monat
pro Kind € 58,40

Mehrkindzuschlag:

Für einkommenschwache Familien ab dem 3. Kind (Antrag beim Finanzamt!)
pro Kind, ab dem 3. Kind € 36,40



Evidenz

1010 Wien, Teinfaltstraße 7
Tel.: 01 53 454 Fax 01 53 454 124
e-mail: goed.evidenz@goed.at

An alle
KarenzurlauberInnen

im Februar 2000

Betr.: Karenzurlaub - Meldung

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

Ein Karenzurlaub einschließlich der Schutzfrist ist im Höchstausmaß von 26 Monaten beitragsfrei. Dies jedoch nur unter der Voraussetzung, dass vor Beginn der Schutzfrist mindestens **sechs Monatsvollbeiträge** entrichtet worden sind.

Wird danach ein außerordentlicher Karenzurlaub (Urlaub gegen Entfall der Bezüge) angeschlossen, so ist während dieser Zeit ein monatlicher Anerkennungsbeitrag von derzeit € 1,8 zu entrichten, um die Mitgliedschaft mit vollem Leistungsanspruch aufrechtzuerhalten,

Da bei Beamten der Bezug während der Mutterschutzfrist weiter läuft, zieht die Besoldungsstelle auch den Mitgliedsbeitrag ab, wodurch sich ein Guthaben ergeben kann.

Eine Meldung des Karenzurlaubes an die Gewerkschaft öffentlicher Dienst durch den Dienstgeber erfolgt nicht. Eine solche Meldung **muss daher das Mitglied selbst vornehmen**.

Um die Mitgliedsdaten entsprechend berichtigen zu können, benötigen wir folgende Angaben:

Tag der Geburt des Kindes:

Schutzfrist von bis

Karenzurlaub von bis

ao. Karenzurlaub von bis

Wir ersuchen, uns mit diesen Daten auch Ihr Geldinstitut und die Kontonummer mitzuteilen, damit wir ein allfälliges Guthaben bargeldlos überweisen können.

Mit gewerkschaftlichem Gruß!

Josef STADLER

Evidenzleiter
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

- MELDEFORMULAR -

An die
Evidenzabteilung der
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Teinfaltstraße 7
1010 Wien

Fax: 53 454 / 124

Ich (Vor- und Zuname).....

.....

Adresse:.....

.....

Mitgliedsnummer: _ _ _ _ _ / _ _ _

gebe ihnen folgende Daten bekannt:

Tag der Geburt des Kindes:

Schutzfrist von bis

Karenzurlaub (MSchG/VKG) von bis

ao.Karenzurlaub (VBG/BDG/LDG) von bis

Kontonummer:

Name des Kontoinhabers:.....

bei Geldinstitut:

Bankleitzahl:

Datum:..... Unterschrift:

