

EIN BABY KOMMT

**LEITFADEN FÜR BERUFSTÄTIGE ELTERN
IM ÖFFENTLICHEN DIENST**



Stand: Dezember 2007

bearbeitet von:
Mag. Elfriede SCHLAMBERGER

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

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

	Seite
Meldung der Schwangerschaft	1
Arbeitsverbote	1 - 4
Beschäftigungsverbote vor/nach der Geburt	4 - 6
Kündigungs- Entlassungsschutz	7 - 8
Karenz und Teilzeitbeschäftigung gem. MSchG	8 - 11
Teilzeitbeschäftigung	12
Neue Elternteilzeit (für Geburten ab 1.7.2004 und Übergangsrecht!)	12 - 16
Verhinderungskarenz - § 15 d MSchG/§6 VKG	16
Verhältnis Karenzurlaub und Nebenbeschäftigung - arbeitsrechtlich § 15 e MSchG/§ 7 b VKG	16-17
Kinderbetreuungsgeldgesetz (für Geburten ab dem 1.1.2002)	17 - 24
Pensionsrechtliche Auswirkungen	24 - 25
Bundespensionskasse und Karenzurlaub	25
Verhältnis Karenzurlaub und Erholungsurlaub	25
Recht auf Information	26
Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während der Karenz	26
Bildungskarenz für VB und KV-Angestellte	26
Dienstrechtliche Karenzurlaubs- und Teilzeitregelungen (zur Betreuung von nahen Angehörigen/Kindern)	27
Sonderbestimmungen für dienstrechtliche Karenzurlaube für BeamtInnen und Vertragsbedienstete (Antritt zwischen 1.1.2002 - 31.12.2006)	28
Karenzurlaub zur Betreuung und Pflege behinderter Kinder	28
Dienstrechtliche Teilzeitregelungen für BeamtInnen	29 - 31
Dienstrechtliche Teilzeitregelungen für Vertragsbedienstete	31
Familienbeihilfe	32 - 33
Kinderzulage	33
Abfertigung	34 - 36
Pflegefreistellung	36 - 37
Wiedereinstieg	37
Wichtige Amtswege anlässlich der Geburt	37 - 38
Einschlägige Gesetze	38
Zeittafel zur Übersicht für Karenz, Teilzeit und Kinderbetreuungsgeld	Anlage
Mutterschaft - Bezüge	Beilage ./A
Kinderbetreuungsgeld (Werte 2007)	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.

In Kraft treten:

- ◆ Für Arbeitsstätten, die dem ASchG unterliegen:
 1. bei mehr als 250 Dienstnehmern: ab 1.7.1995
 2. sonst Fertigstellung der Umsetzung gem. § 40/4a MSchG:
 - bei mehr als 100 Dienstnehmern mit 1.7.1997;
 - bei 51 - 100 Dienstnehmern mit 1.7.1998;
 - bei 11 - 50 Dienstnehmern mit 1.7.1999;
 - bis 10 Dienstnehmern mit 1.7.2000
- ◆ Für Arbeitsstätten, die dem BSG unterliegen:
 1. für Dienststellen (-teile) mit einem hohen oder mittleren Gefährdungspotential mit 31. Dez. 2000
 2. für Dienststellen (-teile) mit einem geringen Gefährdungspotential mit 30. Juni 2001

(Die Zuordnung zu einer der 3 schon bisher vorgesehenen Gefahrenklassen richtet sich nach der weiter geltenden GefahrenklassenVO BGBl. Nr. 637/1995.)

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!)

- ◆ 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 Kaiserschnittenbindungen.

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).

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!

Besteht am Tag vor der Schutzfrist sowohl Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld als auch eine Krankenversicherung aufgrund der Beschäftigung gebührt Wochengeld aus beiden Titeln.

◆ **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.

Für Geburten ab dem 1.1.2002 beginnt der Kündigungsschutz jenes Karenzteiles, der nicht unmittelbar an die Schutzfrist anschließt (also jeder Karenzteil ab dem 2. Teil) 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 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 Meldeformulare auf der Homepage der GÖD (www.goed.at) im Bereich Service/Frauen!

Gestaltungsmöglichkeiten während der ersten Lebensjahre des Kindes gem. MSchG und VKG (für Geburten ab 1.7.2004 und Übergangsrecht, also für alle Eltern, die sich am 1.7.04 in Schutzfrist, Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG/VKG befunden haben)

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 in Teil mindestens 3 Monate betragen muss. Die Meldefrist (vgl. unten) muss eingehalten werden!

Für Geburten ab dem 1.1.2000 gibt es aber weitreichendere Möglichkeiten:

- 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 Notfällen - Verhinderungskarenz). Die Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz gilt nicht als Wechsel. Jeder Teil der Karenz muss mindestens drei Monate dauern.

Dienstrechtliche Auswirkungen von Karenz (§ 75b BDG/§ 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 Karenzurlaubenden 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 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.

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/Neuantritt der Teilzeit (Meldung jeweils 3 Monate vor Beginn der Teilzeit bzw. der Verlängerung) der Karenz/der Teilzeit ist möglich.
- ◆ Die Teilzeitbeschäftigung kann jederzeit begonnen werden und muss auch nicht direkt im Anschluss an die Karenz beginnen. Die Teilzeit nach dem MSchG/VKG kann nur einmal zwischen den Eltern gewechselt werden.
- ◆ Eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Teilzeit durch beide Eltern nach dem MSchG/VKG ist möglich, während der Inanspruchnahme von Karenz durch einen Elternteil ist Teilzeit durch den anderen Elternteil allerdings nicht möglich.
- ◆ Details siehe Nachstehend unter „Neue Elternteilzeit“

Neue Elternteilzeit für Geburten ab 1.7.2004 und Übergangsrecht!

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 konsumieren.

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 gleich im Anschluss an die Schutzfrist: Meldung <i>schriftlich</i> innerhalb der Schutzfrist ➤ sonst <i>schriftlich</i> 3 Monaten vor beabsichtigtem Beginn 	2 Monate vor beabsichtigtem Beginn
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Die Teilzeitbeschäftigung muss nicht unmittelbar an eine vorangegangene Karenz oder TZ anschließen 	
Dauer	mind. 3 Monate	ein Jahr oder ein Vielfaches eines Jahres
	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 so wie bisher (=vereinbarte TZ)	max. bis zum Schuleintritt (danach „Kann-Bestimmung - § 50 a BDG)
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 Wochen-dienstzeit 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
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 Elternzeit (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.

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 unter der Geringfügigkeitsgrenze möglich (Meldung dennoch erforderlich).

Darüber hinaus gilt (für Geburten ab dem 1.1.2002):

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!!!)

<p>KINDERBETREUUNGSGELDGESETZ Für Geburten ab dem 1.1.2002</p>

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

Für Geburten ab dem 1.1.2002 gilt das neue Kinderbetreuungsgeldgesetz.

Anspruchsvoraussetzung:

- ☞ Anspruch auf die österreichische Familienbeihilfe und tatsächlicher Bezug
- ☞ gemeinsamer Haushalt mit dem Kind
- ☞ ab 1.1.2006 zusätzlich: ein Elternteil und das Kind müssen den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen in Österreich haben und sich rechtmäßig in Österreich aufhalten. (Aufenthaltsstitel notwendig!)
- ☞ Jahreseinkommen unter 14.600,- bzw ab. 1.1. 2008 16.200,- € (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.

Übergangsrecht: Für Geburten vor dem 1.1.2008 besteht die Möglichkeit des Umstieges auf eine der Kurzleistungen; hier muss spätestens bis zum 30. 6.2008 ein entsprechender Antrag gestellt werden.

Langleistung:

14,53 € täglich (ca. € 436,-- monatlich, Bezugshöhe gesamt durch 1 Elternteil insgesamt max. ca. 14.820,6 €) 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)

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

Kurzleistung B (gem. § 5b KBGG)

26,6 € täglich (ca. € 798,-- monatlich, Bezugshöhe gesamt durch 1 Elternteil insgesamt max. 12.736,-- €) bis zum 15. Lebensmonat bzw. bis zum 18. Lebensmonat, wenn auch der andere Elternteil bezieht.

Generell gilt: Ein Bezugsblock hat mindestens 3 Monate zu betragen, ein zweimaliger Bezugswechsel zwischen den Eltern ist möglich.

Mutter-Kind-Pass-Untersuchung und Leistungshöhe:

Es gebühren nur mehr 50% im Falle der Langleistung ab dem 21. Lebensmonat (ab 1.1.08 ab dem 25. LM), im Falle der Kurzleistung A ab dem 17. LM, im Falle der Kurzleistung B ab dem 13. LM, wenn nicht bestimmte Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen (5 Untersuchungen während der Schwangerschaft und 5 Untersuchungen bis zum 14. Lebensmonat) vorgenommen werden, wobei im Falle einer Kurzleistung bereits bis zum 11.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

Bei Mehrlingsgeburten erhöht sich die Leistung um 50 % von der Langleistung, also um 7,265 € täglich für jedes weitere Kind, je nach Leistungsart bis zur Vollendung

des 36., 24. oder 18 Lebensmonats, solange Kinderbetreuungsgeld ausbezahlt wird und endet auch nicht durch die Geburt eines weiteren Kindes.

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 – siehe auch unter zur Zuverdienstgrenze!) während der Schutzfrist ab der Geburt des Kindes und während des Anspruchs auf eine gleichartige ausländische Leistung ruht das KBG. Während des Wochengeldbezuges für ein weiteres Kind vor dessen Geburt sowie für alle Bezugszeiträume ab 1.1.2008 auch während des Bezugs von Gehalt bei Beamtinnen während der Schutzfrist tritt allerdings kein Ruhen ein!

Achtung:

Beamtinnen für Bezugszeiträume bis 31.12.2007: Ihnen gebührt während der Schutzfrist Gehalt, welches zur Zuverdienstgrenze heranzuziehen ist (da es sich ja im Gegensatz zu Wochengeld um steuerpflichtiges Einkommen handelt) → rechtzeitige Abmeldung kann 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!

bis 31.12.2005 gilt: Beim Auslandsaufenthalt kann aber auf Antrag bei Vorliegen von berücksichtigungswürdigen Gründen (insb. gesundheitliche, familiäre oder partnerschaftliche Gründe) vom Ruhen abgesehen werden. Ab 1.1.2006 ist eine Ausnahmegenehmigung nicht mehr vorgesehen, es wird nur mehr darauf abgestellt, ob ein Elternteil sowie das Kind den Lebensmittelpunkt in Österreich haben.

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:

Übersteigt der Gesamtbetrag der Einkünfte (Jahresberechnung) die Zuverdienstgrenze von € 14.600,-- (ab 1.1.2008: 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!!)

ab 1.1.2008 gibt es eine Einschleifregelung:

es ist nur jener Betrag bei Überschreiten der Zuverdienstgrenze zurückzuzahlen, der über dem erlaubten Zuverdienst (16.200,-- Gesamtbetrag der Einkünfte – Achtung Berechnungsmodus!) liegt.

Wird nicht während des gesamten Jahres Kinderbetreuungsgeld bezogen (kommt vor allem zu Beginn und zum Ende des Bezuges vor), so ist für die Berechnung der Zuverdienstgrenze jenes Einkommen heranzuziehen, das im Bezugszeitraum zugeflossen ist. Dieses Einkommen ist 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.

Als Einkommen gilt grundsätzlich jedes Lohn- bzw. Einkommenssteuerpflichtige Einkommen. Bei Beamtinnen gilt nur mehr bis 31.12.2007 auch das Einkommen während der Schutzfrist als Einkommen, da dies ja normal zu versteuern ist (Details siehe oben). Im Gegensatz dazu gilt der Wochengeldbezug bei Vertragsbediensteten oder Kollektivvertragsangestellten nicht als Einkommen, da das Wochengeld nicht der Lohn- bzw. Einkommenssteuer unterliegt.

Zuverdienstgrenze – Berechnung (2008)

Berechnung: BeamtInnen	max. Monatseinkommen
Bruttoeinkommen monatl. (12 x jährlich)	12 x € 1.232,--
- Sozialversicherung (14,85 %)	- € 2.195,42
= Bruttoeinkommen (ohne SozVers.) x 12	€ 12.588,58
- € 132,-- Werbungskostenpauschale	- € 132,--
= zu versteuerndes Einkommen	€ 12.456,58
+ 30 % Pauschalzuschlag für Sozialversicherung und 13. und 14. Monatsgehalt	€ 3.736,97
Summe der Jahreseinkünfte gem § 8 KBGG, darf 16.200 € nicht übersteigen!	€ 16.193,55

Berechnung: VB/Angestellte	max. Monatseinkommen
Bruttoeinkommen monatl. (12 x jährlich)	12 x € 1.272,-
- Sozialversicherung (17,5%)	- € 2.671,2
= Bruttoeinkommen (ohne SozVers.) x 12	€ 12.592,80
- €132,-- Werbungskostenpauschale	- € 132,--
= zu versteuerndes Einkommen	€ 112.460,8

+ 30 % Pauschalzuschlag für Sozialversicherung und 13. und 14. Monatsgehalt	€ 3.738,24
Summe der Jahreseinkünfte gem § 8 KBGG, darf 16.200 € nicht übersteigen!	€ 16.199,04

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,
- ☞ wenn es zu einem unerwarteten Gehaltszuwachs kommt (z.B. durch Vorrückung, Lohnerhöhung, Überstunden,...) und es dadurch zu einer Überschreitung der Einkommensgrenze kommt,
- ☞ wenn man vor dem 2,5 Lebensjahr des Kindes wieder zu arbeiten beginnt und der dadurch zufließende Bezug (insgesamt) die Einkommensgrenze übersteigt.
- ☞ Berechnungsbeispiele: siehe unten

Achtung: durch den Verzicht auf das KBG wird auch die Einkommensgrenze anteilig gekürzt und zwar um 1/12 je Verzichtsmontat (also um € 1.350 pro Monat des Verzichtes verringert sich die Zuverdienstgrenze!)

Berechnungsbeispiele:

Beispiel 1:

VB/Kollektivvertragsangestellte, Brutto-Bezug monatl. € 2.034,84 bis Anfang März 2008 (=Beginn Schutzfrist), Geburt des Kindes 5.5.2008, Ende Schutzfrist 30.6.2008, Beginn Bezug Kinderbetreuungsgeld ab 1.7.2008. Beginn Teilzeitbeschäftigung nach MSchG ab 1.7.2008 mit monatl. Brutto-Bezug von € 1.017,42 ⇒ Bezug KBG 2008: 6 Monate.

Hochgerechneter zuverdienter Gesamtbetrag der Einkünfte ist daher € 12.922,-- Jahreseinkommen. Zuverdienst liegt unter € 16.200,--, daher gebührt Kinderbetreuungsgeld. (Berechnung: €1.017,4 mal Anzahl der Monate Bezug KBG/6, dividiert durch die Anzahl der Monate Bezug KBG/6, diese Summe ist mit 12 zu multiplizieren, um ein hochgerechnetes Jahreseinkommen zu erhalten, davon ist die Sozialversicherung und die Werbungskosten abzuziehen und 30 % draufzuschlagen: Das Ergebnis stellt den Gesamtbetrag der Einkünfte dar).

Hinweis: Bei regelmäßigem Monatseinkommen (und wenn sonst keinerlei Einkünfte erzielt werden) darf der Monatsbezug dem oben angeführten monatl. Höchsteinkommen von brutto:

BeamtInnen	€ 1.232,0
VB/Angestellte	€ 1.272,0

auch dann nicht übersteigen, wenn nicht während des gesamten Jahres (wohl aber während des gesamten Bezuges des KBG) dieses Einkommen erzielt wird.

Beispiel 2:

Eine Beamtin arbeitet nach der Geburt ihres Kindes im gesamten Kalenderjahr 2008 Teilzeit und bezieht € 1.100,-- monatlich. Während der Urlaubszeit (Juli und August) arbeitet sie aber voll und nützt so die neue „Urlaubsvertretungsregelung“ des MSchG aus. Sie bezieht 2 Monate lang € 2.200,-- brutto.

Ihr Brutto-Jahreseinkommen beträgt 10 x 1.100,-- € und 2 x €2.200,--, das beträgt gesamt €15.400,-- brutto; legt man diesem Jahreseinkommen die Berechnungsmethode des § 8 KBGG zu Grunde, erzielt die Kollegin im Jahr 2008 ein für die Berechnung der Zuverdienstgrenze nach dem KBGG zu berücksichtigendes Einkommen von €16.875,43. Da das Einkommen über der Zuverdienstgrenze von € 16.200,-- liegt, verliert die Kollegin das über der Zuverdienstgrenze liegende Kinderbetreuungsgeld für das Jahr 2008, wenn sie nicht auf einen Teil des KBG verzichtet: Da ihr regelmäßiges Einkommen (außerhalb der Urlaubsvertretung) unter der monatlichen Durchschnittsgrenze (für sie als Beamtin von € 1.232,--) liegt, macht es für sie Sinn, im vorhinein für den Monat Juli oder August 2008 auf den Bezug des KBG zu verzichten, sofern sie die Langleistung bezieht (Kinderbetreuungsgeld monatl. 436,--, Verlust wenn kein Verzicht: 675,--).

Beispiel 3:

Eine VB/Angestellte hat vor ihrer Karenz € 2.600,-- monatl. brutto bezogen. Das Kind kam am 1.7.2008 zur Welt, die Kollegin nimmt die gesamte Karenz nach dem MSchG in Anspruch und geht daher ab dem 1.7.2010 wieder voll arbeiten. Sie verdient wieder € 2.600,-- brutto im Monat.

Da ihr das Kinderbetreuungsgeld grundsätzlich bis zum 2,5. Geburtstag des Kindes zusteht, kann Sie bis zum Ende des Jahres 2010 Kinderbetreuungsgeld beziehen. Aufgrund ihres Einkommens im Jahr 2010 (6 x € 2.600,--) erzielt sie einen Zuverdienst gem. § 8 KBG von € 16.559,40 im Jahr. Dies übersteigt aber die erlaubte Zuverdienstgrenze von € 16.200,--. Sie hat also das übersteigende Kinderbetreuungsgeld des Jahres 2010 von 359,4 € zurückzuzahlen, wenn sie nicht für die Dauer von (in diesem Beispiel) einem Monat im vorhinein auf das Kinderbetreuungsgeld verzichtet.

Beispiel 4:

Eine VB/Angestellte verdient vor der Geburt ihres Kindes monatl. € 1.090,09 brutto. Da sich ihre Mutter um das Kind kümmern wird, kann sie weiter ihren Beruf voll ausüben und verdient auch nach der Geburt weiter € 1.090,09 monatlich. Da sie mit € 1.090,09 monatlich unter der Zuverdienstgrenze liegt (ihr Jahreseinkommen gem. § 8 KBGG beträgt € 13.823,85), kann sie jedenfalls während des von ihr gewählten Zeitraumes (Kurz- oder Langform) Kinderbetreuungsgeld beziehen.

Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld:

Wie bisher gibt es auch im KBGG 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 Zuschussbeziehers/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.

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.

Der Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld und auf den Zuschuss ist auch nicht pfändbar!

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 gem. § 239/1 ASVG – derzeit etwa 690.€ , Stand 2006), was einen Zuschlag auf die Pension von 14,63 € (Stand 2006) pro Kind und pro Kindererziehungsjahr bedeutet.

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 ($(1.350 \cdot 12 \cdot x) / 14 =$ effektiv 1157,-- € pro Monat – Wert 2005, für 2006 derzeit nicht evaluiert) zugrunde gelegt wird. 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 Weiterbezahlen von Dienstnehmerbeiträgen in die Pensionskasse während der Karenz ist nicht möglich.

Verhältnis Karenzurlaub 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.

Im Falle der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (nach MSchG bzw. VKG) jedoch wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den dieser Karenzurlaub (=max. bis zum 2. Geburtstag) das Ausmaß von 10 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 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.

Bildungskarenz ist in § 11 AVRAG geregelt und kann nach dieser Bestimmung Kollektivvertragsangestellten gewährt werden. Für alle anderen (VB sowie Angestellte von Stiftungen und Anstalten) ermöglicht ein Erkenntnis des VfGH nun unter den sonstigen oben angeführten Voraussetzungen den Bezug von Bildungskarenzgeld vom Arbeitsmarktservice. Gemäß dem Erkenntnis des VfGH vom 20.6.01 (B 1960/99) ist Bildungskarenzgeld nämlich auch Vertragsbediensteten im öffentlichen Dienst zu gewähren, wenn die Rechtsgrundlage für ihre Karenz im jeweiligen Dienstrecht liegt (z.B. § 29 b VBG) und der Karenzierungszweck Weiterbildung ist.

Für BeamtInnen gibt es kein Bildungskarenzgeld!

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 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!)

Auch 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 Karenzurlaube werden im pensionsrechtlichen **Altast für BeamtInnen** für die Pension nicht berücksichtigt (egal ob Kinderbetreuungsgeld bezogen wird oder nicht!). 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 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.)

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. (Ausnahme § 22 e Bundesbedienstetensozialplangesetz – siehe unten), diese Möglichkeit besteht nur im Allgemeinen Pensionsgesetz (APG) sowie für den „Neuast“.

**Sonderbestimmungen für dienstrechtliche Karenzurlaube
für BeamtInnen und Vertragsbedienstete
Antritt zwischen 1.1.2002 - 31.12.2006**

Durch das Bundesbediensteten-Sozialplangesetz wurde in § 22 e für den begrenzten Zeitraum vom 1.1.2002 bis zum 31.12.2006 (Antritt des Karenzurlaubes) die Möglichkeit geschaffen, einen mindestens 1-jährigen, höchstens 5-jährigen Karenzurlaub gem. §§ 75 BDG, 29 b VBG und ab 1.1.2004 auch gem. §§ 58 LDG, 65 LLDG bzw. 75 RDG voll für Vorrückung und Pension anzurechnen. Die Anwendung dieser Bestimmung muss spätestens 1 Jahr nach Beendigung eines derartigen Karenzurlaubes beantragt werden!

BeamtInnen sind verpflichtet, während dieser Zeit ihre Pensionsbeiträge zu zahlen, VB können die Pensionsversicherung bei ihrer zuständigen Pensionsversicherung (PVA) beantragen.

Karenzurlaub zur Betreuung und 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.

Dieser Zeitraum gilt als ruhegenussfähige Bundesdienstzeit (§ 75 c Abs. 6 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: § 100/Abs 3 Ziffer 3 Pensionsgesetz (PG) regelt nun, dass als Bemessungsgrundlage analog den Kindererziehungszeiten 1.350,- (valorisiert) heranzuziehen sind.

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 Werteeinheiten 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 BundeslehrerInnen: 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 entgegen stehen. 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.

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.)

Herabsetzungen der Lehrverpflichtung auf die Hälfte gem. § 8/8 BLVG sind auf die Höchstgrenze von 10 Jahren nicht anzurechnen.

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 Vollzeit Arbeitsplatz 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!

Familienbeihilfe

Familienbeihilfe

Im Gegensatz zur Privatwirtschaft erhalten die öffentlich Bediensteten (VB, BeamtInnen) der Hoheitsverwaltung (sowie die Bediensteten der gemeinnützigen Krankenanstalten) die Familienbeihilfe im Regelfall weiterhin von ihrer bezugsauszahlenden Stelle, für alle anderen (Ausgegliederte, Bediente in Betrieben etc.) vom Finanzamt. Antragstellung erfolgt jedenfalls beim Finanzamt. Anlässlich der Geburt des Kindes ist die Beihilfe beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt zu beantragen. Das Finanzamt folgt dem/der Bediensteten eine Bescheinigung aus, die umgehend der bezugsauszahlenden Stelle zu übermitteln ist (Hoheitsverwaltung) - in diesem Fall erfolgt die Auszahlung dann über die Gehaltsverrechnung monatlich über das Lohnkonto oder das Finanzamt ist selbst für die Auszahlung zuständig – in diesem Fall wird alle 2 Monate ausbezahlt.

Höhe der Familienbeihilfe

Ihre Höhe richtet sich nach der Zahl und dem Alter der im Haushalt lebenden Kinder (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

Geschwisterstaffel:

Zusätzlich zum Betrag der Altersstaffel:

für das 2. Kind	€ 12,8
für das 3. und jedes weitere Kind	€ 25,5

Der **Kinderabsetzbetrag** beträgt ab 1.1.2000 einheitlich pro Monat
pro Kind € 50,9

Mehrkindzuschlag:

für einkommenschwache 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.

Für unterhaltsleistende Elternteile, die nicht mit dem Kind im selben Haushalt leben und keine Familienbeihilfe beziehen, besteht die Möglichkeit, einen Unterhaltsabsetzbetrag in gleicher Höhe geltend zu machen.

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!).

Die Familienbeihilfe und die erhöhte Familienbeihilfe werden nunmehr rückwirkend für 5 Jahre vom Monat der Antragstellung gewährt.

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

Anspruchsberechtigte:

Durch eine Änderung des Familienlastenausgleichsgesetzes 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.

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.

Eine Abfertigung gebührt

für Eheschließungen zwischen dem 30.1.2000 und dem 1.1.2002 sowie für Geburten zwischen dem 30. 1.1996 und dem 1.1.2002:

- ◆ *einem/einer verheirateten Beamten/Beamtin, wenn er/sie innerhalb von 2 Jahren nach der Eheschließung*
- ◆ *einem Beamten/einer Beamtin, wenn er/sie innerhalb von 6 Jahren 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, binnen 18 Monaten 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.

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 (außer die Bestimmungen des § 22 e Bundesbediensteten-Sozialplangesetz kommen zur Anwendung). (Informationen erhalten Sie bei der Pensionsversicherungsanstalt bzw. bei ihrem zuständigen Krankenversicherungsträger.)

Pflegefreistellung

gem. § 76 BDG "§ 29 d VBG"

Anspruchsvoraussetzungen:

- wegen der notwendigen Pflege eines/einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder
- wegen der notwendigen Betreuung seines/ihren Kindes infolge Ausfalles der ständigen Betreuungsperson (aufgrund schwerwiegender Gründe)

Solche schwerwiegenden Gründe sind:

- Tod
- Krankenhausaufenthalt
- Gefängnisaufenthalt
- Schwere Erkrankung

Ausmaß:

- Der Dienstnehmer/die Dienstnehmerin hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Ausmaß seiner wöchentlichen Dienstzeit/Kalenderjahr
- Ein zusätzlicher Freistellungsanspruch bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche 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.

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.

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 Vertragesbediensteten 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 mittels Formblatt (Antrag auf Kinderzulage - ev. Ummeldung auf den nicht in Karenzurlaub befindlichen Partner)
- ☞ (Polizeiliche) Meldung innerhalb von 3 Tagen (Meldezettel) - beim Gemeindeamt

- ☞ Wohnsitzfinanzamt:
* Familienbeihilfe - Bescheinigung/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 des Zuschusses) beim zuständigen Sozialversicherungsträger.
- ☞ 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)		
		1. Geburtstag		
		2. Geburtstag		
		3. Geburtstag		
		4. Geburtstag		
		5. Geburtstag		
		6. Geburtstag		
		7. Geburtstag		

Karenz nach Dienstrecht			Kinderbetreuungsgeld (KBG)	
			KBG	

Teilzeit nach § 15 h MSchG/ § 8 VKG				
Teilzeit nach § 15 i MSchG/ § 8a VKG				
Teilzeit nach § 50 b BDG/§ 20 VBG				
← Teilzeit § 50 a BDG/§ 20 VBG				

MUTTERSCHAFT

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

● Ansprüche der Beamtin - 2007

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 - 2007

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, leber ruhende 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 Wochen dienstzeit bei Beamtinnen angeführten Sonderbestimmungen gelten nach § 22 VBG sinngemäß

Rechtsquellen: in den Tabellen angeführt.

Kinderbetreuungsgeld (Werte 2007/2008)

Kinderbetreuungsgeld

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

Kinderbetreuungsgeld:

Langleistung in der Höhe von	€ 14,53	täglich
ab 1.1.2008: Kinderbetreuungsgeld		
Kurzleistung § 5a KBGG in der Höhe von	€ 20,80	täglich
ab 1.1.2008: Kinderbetreuungsgeld		
Kurzleistung § 5 b KBGG in der Höhe von	€ 26,60	täglich
Mehrlingsgeburten Erhöhung um 50% für das 2. und jedes weitere Kind		
Zuverdienstgrenze	€ 14.600,00	jährlich
ab 1.1.2008: Zuverdienstgrenze	€ 16.200,00	jährlich

sowie ein Zuschuss von	€ 6,06	täglich
Zuverdienstgrenze für ZuschussbezieherIn:	€ 5.200,00	jährlich
ab 1.1.2008: Zuverdienstgrenze für ZuschussbezieherIn:	€ 16.200,00	jährlich

Für Ehegatten bzw. Nicht-Alleinstehende:		
Freibetrag für EhegattIn/LebensgefährtIn:	€ 7.200,00	jährlich
ab 1.1.2008: Freibetrag für EhegattIn/LebensgefährtIn:	€ 12.200,00	jährlich
Freibetrag/weiterer Unterhaltsberechtigte(r):	€ 3.600,00	jährlich
ab 1.1.2008: Freibetrag/weiterer Unterhaltsberechtigte(r):	€ 4.000,00	jährlich

GERINGFÜGIGKEITSGRENZE gem. ASVG (ab 1.1.2007)

monatlich: € 341,16

Kinderzulage: pro Kind € 14,53

FAMILIENBEIHILFE (ab 1.1.2004 kommt eine weitere Altersstaffelung bereits ab dem vollendeten 3. Lebensjahr dazu)

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

Geschwisterstaffel:

Zusätzlich zum Betrag der Altersstaffel:

für das 2. Kind € 12,8

für das 3. und jedes weitere Kind € 25,5

Der **Kinderabsetzbetrag** beträgt ab 1.1.2000 einheitlich pro Monat
pro Kind € 50,9

Mehrkindzuschlag:

für einkommensschwache Familien ab dem 3. Kind (Antrag beim Finanzamt!)

pro Kind, ab dem 3. Kind € 36,4



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/EKUG) von bis

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

Kontonummer:

Name des Kontoinhabers:.....

bei Geldinstitut:

Bankleitzahl:

Datum:..... Unterschrift:

