



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

VORWORT

Wien, im Jänner 2016



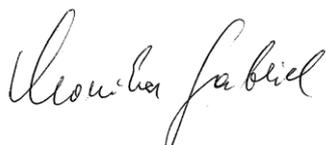
Monika GABRIEL

Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Diese Broschüre im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz, Väterkarenz und Elternteilzeit soll Ihnen - als sachlicher Baustein - für Ihre persönliche Entscheidungsfindung nützen. Wir haben diese Ausgabe überarbeitet und u.a. um die Neuerungen bei der Elternteilzeit ergänzt.

Alle unsere Kolleginnen und Kollegen in der Personalvertretung und den Betriebsräten an den Dienststellen sowie in den Landesleitungen und Landesvorständen werden Sie bei Fragen gerne beraten. Auf der GÖD-Homepage und im GÖD-Jahrbuch finden Sie die für Sie zuständige gewerkschaftliche Berufsgruppenvertretung (=Bundesvertretung), die bei speziell zu lösenden Herausforderungen rasch und unbürokratisch die notwendige Hilfestellung geben kann. Auch die GÖD-Rechtsabteilung sowie der Bereich GÖD-Frauen stehen Ihnen für Auskünfte gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen



Monika GABRIEL

Vorsitzende Stellvertreterin der GÖD
Vorsitzende des Bereiches GÖD- Frauen
01/53 454-275 oder -273 oder -270
www.goed.at

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	2
KAPITEL 1 Arbeits- bzw. Dienstrechtliches	5
Meldung der Schwangerschaft an den Dienstgeber	5
Schutzmaßnahmen	5
Der Mutter-Kind-Pass - Eine 40jährige Erfolgsgeschichte	5
Monatsbezug	6
Erholungsurlaub	6
Untersuchungen während der Arbeitszeit	6
KAPITEL 2 Beschäftigungsverbote	7
Absolutes Beschäftigungsverbot	7
Individuelles Beschäftigungsverbot	7
Ruhemöglichkeiten	7
Stillende Mütter	7
Stillzeit	7
KAPITEL 3 Finanzielle Ansprüche vor und nach der Geburt	8
Finanzielles während der Schutzfristen vor und nach der Geburt	8
KAPITEL 4 Kündigungs- und Entlassungsschutz	8
Kündigungs- und Entlassungsschutz	8
Kündigungsschutz bei Karenz und Elternteilzeit	9
Abfertigungsanspruch	9
Kranken- und Pensionsversicherung bei Austritt	10
KAPITEL 5 Karenz - Karenzurlaub - Teilzeitbeschäftigung	10
Karenz (urlaub)	10
Karenzbeginn	11
Frühkarenzurlaub	11
Meldefristen	11
KAPITEL 6 Dienstrechtliche Auswirkungen von Karenzurlauben	12
Achtung: Arbeitsplatzgarantie	12
Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit	12
Meldefristen	13

KAPITEL 7 Kinderbetreuungsgeld	13
Anspruch für den Bezug von KBG	13
Antrag	14
Bezugsdauer	14
Höhe der finanziellen Leistung aus dem FLAF und Dauer	14
Pauschales KBG	14
Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld	15
Überschreitung der Zuverdienstgrenze	15
Verzicht auf KBG	16
KBG und Krankenversicherung	16
Beihilfe zum KBG	16
Geldaushilfe	16
Kinderzuschuss	17
KAPITEL 8 Wichtiges - Anlässlich der Geburt zu erledigen	18
Krankenkasse	18
Standesamt - Gemeindeamt	18
Dienstgeber	18
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	18
KAPITEL 9 Was Sie auch noch wissen sollten	19
Pflegefreistellung	19
Bundespensionskasse und Karenz bzw. Karenzurlaub	19
Pensionssplitting	19
Informationspflicht - Dienstgeber	20
Familienbeihilfe	20
GÖD-Familienunterstützung	21
Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten	21
Kinderfreibetrag	21
Sonderausgaben ("Topf- Sonderausgaben")	21
Weiterführende Links	22

KAPITEL 1

ARBEITS- BZW. DIENSTRECHTLICHES

Was ist alles zu bedenken, ab dem Zeitpunkt des Bekanntseins des freudigen Ereignisses:

Meldung der Schwangerschaft an den Dienstgeber

Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hiervon unter Angabe des voraussichtlichen Geburtstermins Mitteilung zu machen (Vorlage der ärztlichen Schwangerschaftsbestätigung).

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.**

Schutzmaßnahmen

(zum Wohle der Mutter und des ungeborenen Kindes - § 4 MSchG)

Für eine schwangere Dienstnehmerin sind ab der Schwangerschaftsbekanntgabe all jene Arbeiten **verboten**, die eine **schwere körperliche Belastung** darstellen oder für das **werdende Kind schädlich** sind.

Der Dienstgeber muss dafür sorgen, dass Frauen von solchen gefährdenden Arbeiten abgezogen werden: z.B. 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. Außerdem gilt das Verbot der Nachtarbeit (mit Ausnahmen), Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (mit Ausnahmen), **Verbot von Überstunden** (§§ 6 ff MSchG), **Schutz vor Tabakrauch** (§ 4 Abs. 6 MSchG).

Der Mutter-Kind-Pass – eine 40jährige Erfolgsgeschichte

Der Mutter-Kind-Pass dient der gesundheitlichen Vorsorge für Schwangere und Kleinkinder. Er beinhaltet die im Mutter-Kind-Pass-Programm vorgesehenen ärztlichen Untersuchungen während der Schwangerschaft und bis zum 5. Lebensjahr des Kindes. (Genauerer finden Sie auf www.help.gv.at)

Seit der Einführung des Mutter-Kind-Passes 1974 konnte die Säuglings- und Müttersterblichkeit deutlich gesenkt werden. Damals betrug die Säuglingssterblichkeit noch 2,35 Prozent – das heißt, es kamen 23,5 Todesfälle auf 1.000 Lebendgeborene. Bereits in den ersten fünf Jahren nach der Einführung des Mutter-Kind-Passes gab es eine Reduzierung um fast 50 Prozent! Und auch die Müttersterblichkeit ist von 19,5 Todesfällen pro 100.000 Lebendgeburten im Jahr 1974 auf 2,6 Todesfälle im Jahr 2009 zurückgegangen.

Das Untersuchungsprogramm des Mutter-Kind-Passes umfasst fünf gynäkologische Untersuchungen während der Schwangerschaft. Bei diesen fünf Terminen werden zusätzlich eine Blutuntersuchung sowie drei Ultraschalluntersuchungen durchgeführt. Ab der Geburt stehen zehn Untersuchungen des Kindes einschließlich einer orthopädischen, einer Hals-Nasen-Ohren-Untersuchung und zwei Augenuntersuchungen am Programm. Seit November 2012 besteht auch die Möglichkeit eine Hebammenberatung in der 18.-22. Schwangerschaftswoche in Anspruch zu nehmen.

ACHTUNG: Für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes in voller Höhe müssen die ersten zehn Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen bei der zuständigen Krankenkasse nachgewiesen werden. Fehlt dieser Nachweis, wird das Kinderbetreuungsgeld gekürzt. Zusätzlich zu den genannten zehn Pflichtuntersuchungen bietet der Mutter-Kind-Pass weitere kostenlose Vorsorgeuntersuchungen bis zum 62. Lebensmonat (ca. 5. Lebensjahr) des Kindes.

Monatsbezug

Aufgrund der möglichen Beschäftigungseinschränkungen kann es zu einem „Gehaltsverlust“ kommen, weil z.B. Nebengebühren wegfallen. Damit es zu keiner Diskriminierung der berufstätigen Frau aufgrund der Schwangerschaft kommt, wird dieser Verdienstentgang abgedeckt. Nach § 14 MSchG gibt es einen eigenen Entgeltanspruch in der **Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 3 Monate vor der möglichen Verwendungsänderung.**

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 (dürfen nicht mehr erbracht werden!) und Feiertagszuschläge.

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

Bei etwaigen Problemen im Zusammenhang mit der Schwangerschaft und der Erwerbstätigkeit am Arbeitsplatz kontaktieren Sie die örtliche Personalvertretung (Dienststellenausschuss oder Vertrauensperson).

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“. Der Erholungsurlaub wird erst mit Antritt des Karenzurlaubes aliquotiert.

Der Erholungsurlaub verfällt normalerweise, wenn die Dienstnehmerin diesen nicht bis zum 31.12. des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch aus dienstlichen Gründen, wegen einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst aufgrund einer

Krankheit oder eines Unfalls oder wegen eines Beschäftigungsverbotes nach MSchG nicht möglich, verfällt der Anspruch auf Erholungsurlaub erst ein Jahr später.

Hat die/der Bedienstete Karenzurlaub nach MSchG/VKG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um den Zeitraum der Karenz hinausgeschoben.

Untersuchungen während der Arbeitszeit

Sind **notwendige schwangerschaftsbedingte** Untersuchungen **außerhalb** der Arbeitszeit/Dienstzeit **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.

Die werdende, erwerbstätige **Mutter** ist **verpflichtet**, den **Dienstgeber** spätestens **4 Wochen vor dem errechneten Beginn** der 8-Wochen **Mutterschutzfrist** auf den bevorstehenden Beginn der Mutterschutzfrist aufmerksam zu machen.



KAPITEL 2

BESCHÄFTIGUNGS VERBOTE

Absolutes Beschäftigungsverbot – Mutterschutzfrist (MSchG § 3/1-2)

Während der **letzten 8 Wochen** vor der voraussichtlichen **Entbindung** und 8 Wochen **nach der Geburt** unterliegt die Dienstnehmerin einem absoluten Beschäftigungsverbot.

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

Stellt der Arzt eine **Frühgeburt** fest, beträgt die **Mutterschutzfrist nachher** immer **mindestens 12 Wochen**. Gleiches gilt bei **Mehrlingsgeburten** und **Kaiserschnittentbindungen**.

Nach einer Fehlgeburt erlischt der Mutterschutz des MSchG, eine allfällige Dienstverhinderung gilt als Krankenstand (Schriftliche Meldung an Dienstgeber erforderlich!).

Individuelles Beschäftigungsverbot (MSchG § 3/3)

Dies tritt im Fall einer **Gefährdung** von **Leben** oder **Gesundheit** der werdenden, berufstätigen **Mutter** oder ihres **Kindes** ein und die werdende Mutter ist ab Vorlage eines entsprechenden Zeugnisses eines Amts- oder Arbeitsinspektionsarztes (nur Betriebe) an den Dienstgeber sofort vom Dienst freizustellen.

Häufigste Freistellungsgründe: Wenn Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wären.

ACHTUNG: Eine vorzeitige Freistellung ist erst ab Ende der 15. Schwangerschaftswoche möglich. (Ausnahme: besondere Begründung)

Ruhemöglichkeiten (MSchG § 8a)

Werdenden oder **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 oder **Stillenden** ist **nicht begrenzt**. Fällt die Ruhezeit in die Arbeitszeit, ist sie zu bezahlen. Solche Ruhemöglichkeiten müssen seit 1.1.1996 zur Verfügung gestellt werden.

Stillende Mütter (MSchG § 4a)

Stillende Mütter haben bei **Wiederantritt** des Dienstes dem **Dienstgeber mitzuteilen**, dass sie **stillen**. Der Dienstgeber 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 Empfehlungen zu erteilen.

Stillzeit (MSchG § 9)

Stillenden, berufstätigen Müttern ist die zum Stillen erforderliche Zeit freizugeben, jedenfalls hat sie aber an Arbeitstagen mit mehr als 4,5 Stunden **45 Minuten** zu betragen. Bei einer Arbeitszeit von 8 und mehr Stunden mindestens **2x 45 Minuten** oder **1x 90 Minuten**.

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



KAPITEL 3

FINANZIELLE ANSPRÜCHE VOR UND NACH DER GEBURT

Finanzielles während der Schutzfristen vor und nach der Geburt (absolutes Beschäftigungsverbot)

Beamtin: Die öffentlich-rechtlich bedienstete Kollegin, die bereits am 31.12.2010 ein Dienstverhältnis zum Bund hatte, erhält den **Monatsbezug** (Gehalt und bestimmte Zulagen) weiter. Pauschalierte Nebengebühren ruhen während der Schutzfrist nach Ablauf eines Monats bis zum Ablauf des letzten Tages der Abwesenheit vom Dienst.

Für Beamtinnen, die am 31.12.2010 kein Dienstverhältnis zum Bund hatten, erfolgt die dreimonatige "Durchrechnung" vor Beginn der Schutzfrist (GehG § 13d).

Vertragsbedienstete: Der nach **Vertragsbedienstetengesetz** angestellten Kollegin gebühren für die Dauer der Schutzfrist **keine Bezüge**. Die VB erhält über **Antrag** von der **Krankenkasse Wochengeld** in der Höhe des durchschnittlichen Nettoverdienstes der letzten 3 Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist zuzüglich der anteiligen Sonderzahlungen über die Krankenkasse ausbezahlt.

Eventuelle Ergänzungszahlungen des Dienstgebers können nach dem Bezug des Wochengeldes entstehen, wenn das Wochengeld nicht dem vollen Gehalt des Dienstvertrages entsprochen hat.

Grundsätzlich besteht Anspruch auf Wochengeld, allerdings nur, wenn eine **eigene aufrechte Krankenversicherung zu Beginn der Schutzfrist** (z.B. auf Grund von Erwerbstätigkeit oder Kinderbetreuungsgeldbezug) vorliegt.

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

KAPITEL 4

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

Kündigungs- und Entlassungsschutz (MSchG § 10)

Während der Dauer der Schwangerschaft und **bis zum Ablauf von 4 Monaten** nach der **Entbindung** kann eine Vertragsbedienstete oder provisorische Beamtin **nicht gekündigt** werden. Hat der Dienstgeber von der Schwangerschaft nichts gewusst und die Kündigung ausgesprochen, so ist diese ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam, wenn die Schwangerschaft binnen 5 Arbeitstagen gemeldet und nachgewiesen wird.

ACHTUNG: Während des „Probemonats“ besteht auch für Schwangere kein Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz.

Mit 01.01.2016 tritt der Kündigungsschutz **bis zum Ablauf von vier Wochen** nach einer **Fehlgeburt** in Kraft. Auf Verlangen des Dienstgebers ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichtes rechtswirksam erfolgen. Die etwaigen Entlassungsgründe sind im MSchG aufgezählt (z.B. grobe und schuldhafte Dienstpflichtverletzung, Untreue, Erschleichung der Aufnahme durch unwahre Angaben - das Verschweigen einer Schwangerschaft ist jedoch kein Entlassungsgrund!).

VB in befristeten Dienstverhältnissen (z.B. IIL-Lehrerin, Verwaltungskollegin, nach VBG § 4a) **ACHTUNG:** Die Beendigung eines **befristeten Dienstverhältnisses** durch **Zeitablauf** stellt **keine Kündigung** bzw. Entlassung dar und fällt daher **nicht** unter die **Kündigungs-Schutzbestimmungen!**

Kündigungsschutz bei Karenz und Elternteilzeit

Dieser beginnt frühestens 4 Monate vor Beginn der Karenz bzw. Teilzeit nach MSchG bzw. VKG und dauert bis 4 Wochen nach deren Ende, bei Teilzeit längstens jedoch bis 4 Wochen nach dem 4. Geburtstag des Kindes. Freie Dienstnehmerinnen, die wegen ihrer Schwangerschaft oder eines Beschäftigungsverbotes bis 4 Monate nach der Geburt gekündigt wurden, können dies bei Gericht binnen 2 Wochen nach Ausspruch anfechten.

Abfertigungsanspruch

Beamtin (§ 26 GehaltsG) und **Vertragsbedienstete** (VBG § 84)

Grundsätzlich gebührt einer Beamtin/einem Beamten keine Abfertigung, wenn sie/er freiwillig aus ihrem/seinem Dienstverhältnis austritt. Dies gilt auch für Vertragsbedienstete, die selbst kündigen. (Beachte: Diese alten Abfertigungsregeln gelten für Vertragsbedienstete, die vor 2003 ihr Dienstverhältnis begonnen haben.)

Eine **Ausnahme** von dieser Regel stellt der Austritt aus **bestimmten familiären Gründen** innerhalb von Fristen dar: **Eine Abfertigung gebührt**, bei Austritt bzw. Kündigung innerhalb von **6 Monaten** nach **Eheschließungen** sowie nach der **Geburt eines Kindes** (eines eigenen Kindes, eines adoptierten Kindes, eines in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht genommenen Kindes).

Eine **weitere Ausnahme** ist: Wenn die Beamtin/der Beamte, die/der Vertragsbedienstete 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 bzw. kündigt.

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

Erfolgt die Lösung des Dienstverhältnisses des/der Vertragsbediensteten während der Teilzeitbeschäftigung gem. MSchG oder VKG, so ist bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung das vorangegangene Beschäftigungsausmaß für die Berechnung des maßgeblichen Monatsentgeltes heranzuziehen. Bei Kündigung durch den/der Vertragsbediensteten ist hingegen der Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit (unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz nach MSchG oder VKG) zugrunde zu legen.

Für **Vertragsbedienstete**, die nach dem 01.01.2003 eingetreten sind, gilt das neue Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz (BMSVG = „Abfertigung Neu“). Für Zeiten des Wochengeldbezuges und des Kinderbetreuungsgeldbezuges leistet der Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) Beiträge in die MitarbeiterInnen-Vorsorgekasse. Das BMSVG 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).

Zu beachten ist: Auch wenn kein Auszahlungsanspruch nach dem BMSVG besteht, geht das Geld nicht verloren, sondern bleibt im Regelfall veranlagt und kann dann bei der nächsten Beendigung des Dienstverhältnisses, bei dem ein Auszahlungsanspruch besteht, bezogen werden (spätestens im Falle der Pensionierung).



Kranken- und Pensionsversicherung bei Austritt

Beamtin: Auswirkung auf die Pension

Der Austritt aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bedeutet auch den Verlust des Anspruches auf Ruhegenuss (Alimentationszahlung) nach dem Pensionsgesetz 1965. In diesem Falle ist der öffentlich-rechtliche Dienstgeber verpflichtet, Überweisungsbeträge für die erworbene ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit an die Pensionsversicherungsanstalt (PVA) zu leisten. Diese überwiesenen Zeiten zählen dann als Versicherungszeiten nach dem ASVG und können gegebenenfalls für eine **ASVG- Pension wirksam** werden.

Eine **freiwillige Weiterversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung** ist für Vertragsbedienstete 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.)

KAPITEL 5

KARENZ - KARENZURLAUB - TEILZEIT- BESCHÄFTIGUNG

Mutterschutzgesetz (MSchG §§ 15) bzw. Väterkarenzgesetz (VKG §§ 2)

Auf der Homepage der GÖD www.goed.at unter „Bereich Frauen“ finden Sie diverse Mustermeldeformulare.

Karenz(urlaub)

Wahlweise ist es den Eltern möglich, bis zum 2. Geburtstag des Kindes, Karenz in Anspruch zu nehmen. Dies bedeutet für jenen Elternteil, der die Karenz in Anspruch nimmt, dass die Karenz nach dem MSchG oder dem VKG gegen Entfall der Bezüge stattfindet.

In den meisten Fällen wird dieser Elternteil das **Kinderbetreuungsgeld** beziehen, sodass ein „**Grund-einkommen**“ für diesen Elternteil samt Kind sowie die **Krankenversicherung** für diesen Elternteil gewährleistet sind. Für BVA-Krankenversicherte ist auch während der Zeit der Inanspruchnahme der Karenz nach MSchG oder dem VKG ohne Bezug des Kinderbetreuungsgeldes die Krankenversicherung aufrecht (gilt ab 1.1.2011).

Aus Anlass des erstmaligen Wechsels können **Eltern auch ein Monat gleichzeitig in Karenz** gehen. Die Dauer der Karenz verkürzt sich dann aber um ein Monat, maximal bis zum 23. Lebensmonat des Kindes.

Durch die Möglichkeit der **aufgeschobenen Karenz** können beide Eltern je 3 Monate ihrer Karenz aufschieben und diesen Teil später, längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres, verbrauchen. Die Karenz verkürzt sich bis zum 18. Lebensmonat des Kindes (wenn beide Eltern aufschieben wollen) oder bis zum 21. Lebensmonat (wenn nur 1 Elternteil aufschieben will). Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu

nehmen, ist dem Dienstgeber während des Beschäftigungsverbots nach der Geburt bekannt zu geben. Der Beginn ist dem Dienstgeber spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt zu melden. 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 Karenz** in Anspruch nimmt oder die Mutter keinen Anspruch auf Karenz hat. Dem Vater ist Karenz nur für jenen Zeitraum zu gewähren, für den die Mutter auf ihren Anspruch verzichtet oder keinen Anspruch hat.

Weiters ist zweimaliges Wechseln zwischen den Eltern möglich (ausgenommen in Notfällen - Verhinderungskarenz). Die Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz gilt nicht als Wechsel. Jeder Teil der Karenz muss mindestens 2 Monate dauern.

Karenzbeginn

Für die **Mutter**: Im Anschluss an die Schutzfrist oder im Anschluss an einen Krankenstand, der über das Ende der Schutzfrist hinaus andauert, oder im Anschluss an einen Erholungsurlaub (bei Lehrerinnen – z.B. Hauptferien) oder im Anschluss an die Karenz des Vaters.

Für den **Vater**: Im Anschluss an die Schutzfrist der Mutter oder im Anschluss an die Karenz der Mutter.

Neu seit 01.01.2016: Hat ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenz (zB selbstständig erwerbstätig, arbeitslos, etc), kann Karenz vom anderen Elternteil auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden (maximal bis zum zweiten Geburtstag des Kindes). Der Dienstgeber ist über Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor Antritt zu informieren. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz.

Frühkarenzurlaub

Im Bundesdienst ist es möglich, nach der Geburt eines Kindes einen Urlaub unter Entfall der Bezüge (Frühkarenzurlaub) im Ausmaß von bis zu vier Wochen zu beantragen, wenn man in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dies gilt für leibliche Kinder von EhegattInnen/ LebensgefährtnInnen/ eingetragenen PartnerInnen, Adoptivkinder unter zwei Jahren und Pflegekinder in unentgeltlicher Pflege. Die Krankenversicherung bleibt aufrecht. Die **schriftliche Mitteilung der Inanspruchnahme muss spätestens 1 Woche vor dem beabsichtigten Antritt** der Dienstbehörde bekannt gegeben werden.

Meldefristen

Die **Mutter** hat immer innerhalb der **Mutterschutzfrist** (im „Normalfall“ 8 Wochen nach der Geburt) Zeit, sich zu entscheiden und die notwendigen **Meldungen** an den **Dienstgeber** zu übermitteln.

Der **Vater** hat seinen Anspruch - bei **Inanspruchnahme** unmittelbar **nach** der Mutterschutzfrist - **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 dem Ende der Karenz** 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 der **andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz**, kann Karenz auch zum späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. **Meldung bis spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Antritt**.

Karenzurlaub kann zwischen DienstnehmerIn und Dienstgeber vereinbart werden. Gem. § 15 MSchG oder § 2 VKG

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

Bei Einhaltung der Meldefristen und Nachweis der Anspruchsvoraussetzungen besteht ein absoluter Rechtsanspruch auf den Karenzurlaub bis zum 2. Geburtstag des Kindes.

KAPITEL 6

DIENSTRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN VON KARENZURLAUBEN

nach **BDG § 75 b** sowie **VBG § 29 d**
sowie **LDG § 58 b** sowie **LLDG § 65 b**

Grundsätzlich gilt: Mit dem Antritt eines die Dauer von 6 Monaten übersteigenden Karenzurlaubes ist die Abberufung der/des Bediensteten von ihrem bzw. seinem Arbeitsplatz verbunden. Die zuletzt zurückgelegten Karenzzeiten sind für die Berechnung der 6-Monatsfrist zusammenzuzählen.

„Arbeitsplatzgarantie“

Für BeamtInnen gem. **BDG § 75b/2**: Hat eine Beamtin oder ein Beamter **eine Karenz gem. MSchG §§ 15 bis 15 b und 15 d** bzw. nach **VKG §§ 2 bis 5 und 9** in Anspruch genommen, so darf der von ihr bzw. von ihm vor Antritt der Karenz innegehabte Arbeitsplatz nicht auf Dauer nach besetzt werden. Tritt sie bzw. er den Dienst (nach spätestens zwei Jahren) wieder an, ist sie bzw. er wieder mit jenem Arbeitsplatz, auf dem sie bzw. er vor der Karenz verwendet wurde, zu betrauen oder mit einem gleichwertigen Arbeitsplatz. Ist eine Betrauung mit dem „alten Arbeitsplatz“ nicht möglich, so ist sie bzw. er dienst- und besoldungsrechtlich so zu behandeln, wie wenn sie bzw. er die Gründe für ihre bzw. seine Versetzung oder Verwendungsänderung nicht selbst zu vertreten hat (z.B. Anspruch auf Ergänzungszulage).

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

Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit

MSchG §§ 15 h bis 15 q und VKG §§ 8 und 9

Viele Eltern wünschen, wenn sie kleine Kinder haben, eine Reduktion ihrer Arbeitszeit, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Deshalb wurde ein **gesetzlicher Anspruch** auf eine befristete **Teilzeitbeschäftigung** geschaffen (Elternteilzeit nach MSchG bzw. VKG).

Voraussetzung ist: Betrieb (Dienststelle) mit mehr als 20 MitarbeiterInnen, die Beschäftigungsdauer muss drei Jahre betragen haben.

Für Mütter, deren Kinder ab dem 1.1.2016 geboren werden, gilt als weitere Voraussetzung: Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss mindestens 20% reduziert werden und darf 12 Stunden nicht unterschreiten. Sollte es im Einvernehmen zu einer anderslauten Einigung außerhalb dieser Bandbreite kommen, gilt diese dennoch als Teilzeit im Sinne des MSchG bzw. VKG. Die Bestimmungen über die Bandbreite sind auf Vertragslehrpersonen und Landesvertragslehrpersonen "mit der Maßgabe anzuwenden, dass die für eine Vollbeschäftigung vorgesehene Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm um mindestens 20 vH reduziert wird und 30 vH nicht unterschreiten." [MSchG §23(9a) / VKG §10 Abs. 11a]

Wer diese Voraussetzungen erfüllt, kann **bis längstens zum Ablauf des 7. Lebensjahres** des Kindes die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

Darüber hinaus gibt es aber auch noch die Möglichkeit der „vereinbarten Teilzeit“ (wenn oben genannte Voraussetzungen nur teilweise oder gar nicht erfüllt sind) bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres bzw. kann Teilzeit nach den dienstrechtlichen Vorschriften beantragt werden (§ 50 a oder b BDG).

Außerdem ist es möglich, eine Änderung der Lage der Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen (z.B. aufgrund von fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten).



Meldefristen

Möchte die **Mutter** direkt im Anschluss an das Beschäftigungsverbot nach der Geburt Teilzeit in Anspruch nehmen, so hat sie innerhalb der Mutterschutzfrist (=im Normalfall innerhalb **von 8 Wochen**) Zeit, ihre schriftliche Meldung beim Dienstgeber abzugeben.

Derselbe Zeitraum gilt für den Vater, falls er unmittelbar nach der Mutterschutzfrist die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen möchte.

Beabsichtigt die Mutter/ der Vater die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie/er dies dem Dienstgeber schriftlich bis spätestens **drei Monate** vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben.

Die „Elternteilzeitphase“ ist zeitlich beschränkt und kann von der/dem ArbeitnehmerIn (aber auch vom Arbeitgeber) je 1x geändert werden und je 1x vorzeitig beendet werden.

Die **Teilzeitbeschäftigung** gem. MSchG § 15 h bzw. VKG § 8 kann **jederzeit begonnen** werden und muss auch nicht direkt im Anschluss an die Karenz beginnen. Die Teilzeit nach dem MSchG bzw. VKG kann von jedem Elternteil nur einmal in Anspruch genommen werden und muss **mindestens 2 Monate** betragen.

Eine **Verlängerung** der **Teilzeit** (Meldung jeweils 3 Monate vor Beginn der Verlängerung) ist **möglich**.

Eine **gleichzeitige Inanspruchnahme** der **Teilzeit** durch beide Eltern nach dem MSchG bzw. VKG ist **möglich**.

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

Weiters ist es möglich, die "normale" dienstrechtliche Teilzeit nach BDG § 50 b, VBG § 20 oder LDG/LLDG § 46 in Anspruch zu nehmen. Auch hier besteht ein Rechtsanspruch, und zwar bei Teilzeit bis zum Schuleintritt des Kindes.



KAPITEL 7

KINDERBETREUUNGS GELD (KBG)

= Familienleistung = Bezahlung erfolgt aus dem Familienlastenausgleichsfonds (FLAF)

Bis zum 31.12.2001 konnten ausschließlich erwerbstätige Frauen „Karenzgeld“ in Form einer „Versicherungsleistung“ aus dem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis beziehen und diese Geldleistung war an die „Karenz“ gebunden.

Seit 1.1.2002 wurde durch die Einführung der „Familienleistung Kinderbetreuungsgeld“ die Geldleistung auf die Geburt eines Kindes ausgerichtet, sodass jeder Frau/jedem Mann bei Erfüllung gewisser Voraussetzungen der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes garantiert ist, unabhängig ob sie bzw. er erwerbstätig ist oder war und unabhängig davon, ob sie oder er in „Karenzurlaub“ gehen will.

Anspruch für den Bezug von KBG

- Bezug von österreichischer Familienbeihilfe
- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind (= Hauptwohnsitz!)
- Beziehender Elternteil (gilt auch für Adoptiv- und Pflegeeltern) und das Kind müssen den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen in Österreich haben und sich rechtmäßig in Österreich aufhalten (Aufenthaltstitel notwendig!)
- Die Vornahme der vorgeschriebenen Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen
- Bezug von KBG grundsätzlich nur für ein Kind möglich, für Mehrlingsgeburten gebührt seit 1.1.2004 ein finanzieller Zuschlag
- Gleichzeitiger Bezug durch beide Eltern ist nicht möglich!

Antrag

KBG ist beim jeweiligen Krankenversicherungsträger zu beantragen. KBG kann auch rückwirkend beantragt werden, die Antragstellung ist bis maximal 6 Monate im Nachhinein möglich.

Der Antrag kann auch online mit elektronischer Signatur (Bürgerkarte, Handysignatur) bzw. auf FinanzOnline gestellt werden.

Bezugsdauer

Das KBG gebührt frühestens ab dem Tag der Geburt. Wird Wochengeld bezogen, so ruht das KBG während des Wochengeldbezuges. Der Anspruch auf KBG endet jedenfalls durch die Geburt eines weiteren Kindes. (Für die Mutter bereits bei Beginn des Bezuges von Wochengeld oder einer gleichartigen Leistung – z.B. bei Beamtinnen!)

Bei absoluten **Härtefällen** besteht ab 1.1.2010 die Möglichkeit, den Bezug des KBG für **alleinstehende** Elternteile um **maximal 2 Monate zu verlängern**.

Höhe der finanziellen Leistung aus dem FLAF und Dauer

Beim ersten Antrag muss die Leistungsart gewählt werden, die auch für den anderen Elternteil bindend ist. Eine Änderung der Variante ist **einmalig** innerhalb von 14 Tagen möglich!

Pauschales KBG

Kinderbetreuungsgeldbezug Variante 1 - Langleistung 30. Lebensmonat (+ 6 Monate)

ACHTUNG: Diese Geldleistung KBG kann (tatsächlich) „nur insgesamt“ höchstens 34 Monate bezogen werden, weil es für Erwerbstätige de facto während der Mutterschutzfrist keinen Bezug des KBG gibt. (Der Anspruch des KBG ruht während der Mutterschutzfrist, da das Wochengeld im Normalfall höher als das KBG ist.)

Täglich ca.	€ 14,53
Monatlich, ca.	€ 436,-
Bei Bezug durch einen Elternteil, ca.	€ 12.208,-
Bei Bezug durch beide Elternteile ca.	€ 14.820,-
Mehrlingszuschlag	zusätzlich monatlich ca. € 218,-

Kinderbetreuungsgeldbezug Variante 2 - 20. Lebensmonat (+ 4 Monate)

ACHTUNG: Für Erwerbstätige gibt es de facto während der Mutterschutzfrist keinen Bezug des KBG, daher kann diese Geldleistung KBG (tatsächlich) „nur insgesamt“ höchstens 22 Monate bezogen werden!

Der Anspruch des KBG ruht während der Mutterschutzfrist, da das Wochengeld im Normalfall "höher" als das KBG ist.

Täglich ca.	€ 20,80
Monatlich, ca.	€ 624,-
Bei Bezug durch einen Elternteil, ca.	€ 11.232,-
Bei Bezug durch beide Elternteile ca.	€ 13.728,-
Mehrlingszuschlag	zusätzlich monatlich ca. € 312,-

Kinderbetreuungsgeldbezug Variante 3 - 15. Lebensmonat (+ 3 Monate)

ACHTUNG: Für Erwerbstätige gibt es de facto während der Mutterschutzfrist keinen Bezug des KBG, daher kann diese Geldleistung (tatsächlich) „nur insgesamt“ höchstens 16 Monate bezogen werden! (Der Anspruch des KBG ruht während der Mutterschutzfrist, da das Wochengeld im Normalfall höher als das KBG ist.)

Täglich ca.	€ 26,60
Monatlich, ca.	€ 798,-
Bei Bezug durch einen Elternteil, ca.	€ 10.374,-
Bei Bezug durch beide Elternteile ca.	€ 12.768,-
Mehrlingszuschlag	zusätzlich monatlich ca. € 400,-

Kinderbetreuungsgeldbezug NEUE Variante 4 (seit 1.1.2009) - 12. Lebensmonat (+ 2 Monate)

ACHTUNG: Für Erwerbstätige gibt es während der Mutterschutzfrist keinen Bezug des KBG, daher kann man diese Geldleistung (tatsächlich) „nur insgesamt“ 12 Monate beziehen! Der Anspruch des KBG ruht während der Mutterschutzfrist, da das Wochengeld im Normalfall "höher" als das KBG ist.

Täglich ca.	€ 33,-
Monatlich, ca.	€ 990,-
Bei Bezug durch einen Elternteil, ca.	€ 9.900,-
Bei Bezug durch beide Elternteile ca.	€ 11.880,-
Mehrlingszuschlag	zusätzlich monatlich ca. € 500,-

Für die Variante 1 bis 4 (pauschale KBG-Varianten) gilt die allgemeine Zuverdienstgrenze von € 16.200,- pro Kalenderjahr bzw. die individuelle Zuverdienstgrenze (= max. 60 % des maßgeblichen Einkommens).

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

NEUE Variante 5 (seit 1.1.2010) 12. Lebensmonat (+ 2 Monate)

Täglich ca.	80% des Wochengeldes	€ 33,- bis maximal € 66,-
Monatlich, ca.		€ 1.000,- bis maximal € 2.000,-
Bei Bezug durch einen Elternteil, ca.		€ 19.800,-
Bei Bezug durch beide Elternteile ca.		€ 23.760,-
Mehrlingszuschlag		Nicht vorgesehen!

Für die Variante 5 beträgt die Zuverdienstgrenze € 6.400,- pro Kalenderjahr (keine individuelle Zuverdienstgrenze!), vor 2014: € 6.100,-.

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 Kinderbetreuungsgeld bezieht und auch nur im Ausmaß des tatsächlichen Bezuges des anderen Elternteiles.

Aufgrund der Komplexität dieser Gesetzeslage wurde auf Anregung des ÖGBs und der GÖD vereinbart, dass das Familienministerium und die Österreichische Sozialversicherung einen „Onlinerechner“ für das KBG zur Verfügung stellen:

- <https://www.sozialversicherung.at/kbgOnlineRechner>
- www.bmfj.gv.at oder www.help.gv.at

Überschreitung der Zuverdienstgrenze

Für Zeiten des **KBG-Bezuges ab Jänner 2008** gilt, dass **lediglich** der **Betrag** zurückgezahlt werden muss, um den die **Zuverdienstgrenze im Kalenderjahr überschritten** wurde! (Einschleifregelung)

Für Zeiten des **KBG-Bezuges ab Jänner 2010** gilt, dass **nur dann** der Zuverdienst eines Kalendermonats zum Anspruchszeitraum **zählt, wenn** das **Kinderbetreuungsgeld** für den **ganzen Kalendermonat** ausbezahlt wird.

Verzicht auf KBG

Ein Verzicht auf ganze Kalendermonate ist möglich. Dies muss im Vorhinein (!) der Krankenkasse bekannt gegeben werden.

ACHTUNG: Durch den Verzicht auf das KBG wird rechnerisch auch die Zuverdienstgrenze anteilig gekürzt und zwar um 1/12 je Verzichtsmonat, d.h. ein Verzicht wird nur bei unregelmäßigem Einkommen sinnvoll sein!

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

KBG und Krankenversicherung

Jener Elternteil, der **KBG bezieht**, ist in diesem Zeitraum **krankenversichert. Endet der Bezug** von KBG, so **endet** auch der **Versicherungsschutz!**

Ausnahme: BVA-Versicherte, siehe Kapitel Karenz(urlaub)

Beihilfe zum KBG (für Geburten ab 1.1.2010)

Die Beihilfe zum KBG kann nur bei Bezug von pauschalem KBG bezogen werden. Sie ist im Gegensatz zur Vorgängerregelung nicht zurückzuzahlen.

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

Anspruch auf diese Beihilfe haben einkommensschwache, alleinstehende Elternteile und einkommensschwache Verheiratete, wenn bestimmte Zuverdienstgrenzen nicht überschritten werden (**€ 6.400,- für den beziehenden Elternteil** – vor 2014: € 6.100,- , € 16.200,- für die/den PartnerIn).

Die Beihilfe beträgt **€ 6,06 täglich** = monatl. ca. € 180,-. Diese Beihilfe (Antragsstellung mittels Formular bei der zuständigen Krankenkasse) gebührt längstens 12 Monate ab erstmaliger Antragstellung und endet spätestens mit dem Ende des KBG.

Geldaushilfe

Einmalige Geldaushilfe anlässlich der **Geburt** eines Kindes.

In manchen Ressorts des Bundes ist es möglich (Vereinbarungen mit dem jeweiligen Zentralausschuss), eine einmalige Geldaushilfe anlässlich der Geburt des Kindes, formlos beim Dienstgeber, zu beantragen. Bitte informieren Sie sich bei Ihrer zuständigen Personalvertretung.

Kinderzuschuss (vor 2012: Kinderzulage)

Antrag beim Dienstgeber

Gem. § 4 GehaltsG (bei BeamtInnen) bzw. § 16 VBG (bei Vertragsbediensteten) gebührt für Kinder, für die Familienbeihilfe bezogen wird, ein monatlicher Kinderzuschuss in der **Höhe von € 15,60**.

Die Kinderzulage **ist** beim Dienstgeber **zu beantragen**, allfällige Änderungen bei den Anspruchsvoraussetzungen sind dem Dienstgeber zu melden! (Keine rückwirkende Gewährung!)

Seit 2012 gebührt der Kinderzuschuss auch bei Teilzeit in voller Höhe.



	Pauschalvariante 30 + 6	Pauschalvariante 20 + 4	Pauschalvariante 15 + 3	Pauschalvariante 12 + 2	einkommensabhängiges KBG 12 + 2
Höhe des KBG pro Monat	ca. 436,- Euro	ca. 624,- Euro	ca. 800,- Euro	ca. 1.000,- Euro	80 % vom Wochengeld; sonst 80 % von einem fiktiven Wochengeld; zusätzlich erfolgt Günstigkeitsvergleich mit dem Steuerbescheid aus dem relevanten Kalenderjahr; max. 2.000,- Euro
Max. Bezugsdauer ein Elternteil	bis max. zum 30. Lebensmonat	bis max. zum 20. Lebensmonat	bis max. zum 15. Lebensmonat	bis max. zum 12. Lebensmonat	bis max. zum 12. Lebensmonat
Max. Bezugsdauer beide Elternteile	bis max. zum 36. Lebensmonat	bis max. zum 24. Lebensmonat	bis max. zum 18. Lebensmonat	bis max. zum 14. Lebensmonat	bis max. zum 14. Lebensmonat
Mind. Bezugsdauer pro Block	2 Monate				
Erwerbstätigkeit nötig?	nein	nein	nein	nein	mind. die letzten 6 Monate vor der Geburt/Mutterschutz Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit
Zulässiger Zuverdienst pro Kalenderjahr	60% der Einkünfte des relevanten Kalenderjahres; mind. 16.200,- Euro	6.400,- Euro (entspricht etwa 14 mal der Geringfügigkeitsgrenze); kein gleichzeitiger Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zulässig			
Zuschlag pro Mehrling + Monat	ca. 218,- Euro	ca. 312,- Euro	ca. 400,- Euro	ca. 500,- Euro	kein Zuschlag
Beihilfe zum KBG	12 Monate je ca. 180,- Euro	keine Beihilfe			
Sonderfall: Bezugsverlängerung für einen Elternteil im Härtefall	2 Monate zwischen 30. und 32. Lebensmonat	2 Monate zwischen 20. und 22. Lebensmonat	2 Monate zwischen 15. und 17. Lebensmonat	2 Monate zwischen 12. und 14. Lebensmonat	2 Monate zwischen 12. und 14. Lebensmonat

Quelle: <http://www.bmwfj.gv.at/Familie/FinanzielleUnterstützungen/Kinderbetreuungsgeld/Documents/KBG%20-%20Formulare,%20Broschüren,%20etc/KBG-Broschüre%202014.pdf>

KAPITEL 8

WICHTIGES – ANLÄSSLICH DER GEBURT ZU ERLEDIGEN

Krankenkasse

- **Vertragsbedienstete müssen** für den Zeitraum der Schutzfrist **einen Antrag auf Wochengeld** bei der zuständigen Krankenkasse stellen. BeamtInnen erhalten während der Schutzfrist ihren Bezug weiter und brauchen daher keinen Antrag zu stellen.
- **Einreichen** der **Geburtsbescheinigung nach der Geburt.**
- **Beantragung des Kinderbetreuungsgeldes** beim zuständigen Sozialversicherungsträger. Vergessen Sie bitte auch den Nachweis der Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen nicht!

Standesamt – Gemeindeamt (Magistratisches Bezirksamt)

- Ausstellung einer **Geburtsurkunde/ Geburtsbescheinigung** durch das Standesamt-Gemeindeamt des Geburtsbezirkes.
- **Meldezettel** - Meldung innerhalb von 3 Tagen beim Gemeindeamt.

Dienstgeber

Meldung der Geburt an den Dienstgeber, Vorlage einer Kopie der Geburtsurkunde, Antrag auf Zuerkennung des Kinderzuschusses – eventuell Ummeldung auf die/den nicht in Karenz oder Teilzeit befindliche/n PartnerIn.

Meldung an den Dienstgeber innerhalb der Schutzfrist - 8 Wochen nach der Geburt über die Inanspruchnahme einer Mutterschafts- bzw. Väterkarenz oder einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG bzw. VKG bzw. nach den dienstrechtlichen Vorschriften.

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Karenzmeldung an die GÖD (Formular bitte auf der Website downloaden). In Zeiten einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz bzw. dem Väterkarenzgesetz ist die Mitgliedschaft **beitragsfrei**. Dienstrechtliche Karenzurlaube, die im Anschluss in Anspruch genommen werden, sind mit € 1,80,-/Monat beitragspflichtig. (**ACHTUNG:** Dies gilt auch für Vertragsbedienstete bei Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz)

Vergessen Sie bitte **nach Ihrer Karenz** nicht zu **überprüfen**, ob der automatische Abzug ihres Mitgliedsbeitrages wieder aktiviert wurde. (Beitragswahrheit ist notwendig für umfassenden Rechtsschutz und finanzielle Unterstützung!)

Falls das nicht funktioniert, ersuchen wir Sie, mit Ihrer gehaltsanweisenden Stelle Kontakt aufzunehmen.

Wenn Sie diesbezügliche **Fragen** haben, wenden Sie sich bitte an die **Evidenzabteilung** der GÖD (01/53454 DW 131 oder 132).

Informationen über die Zuerkennung der **GÖD- Familienunterstützung** finden Sie unter www.goed.at – Soziale Betreuung.



KAPITEL 9

WAS SIE AUCH NOCH WISSEN SOLLTEN

Pflegefreistellung

gem. § 76 BDG, § 29 f VBG, § 59 LDG,
§ 66 LLDG

Pflegefreistellung gebührt bei folgenden
Anspruchsvoraussetzungen:

- Wegen der notwendigen Pflege eines/einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen. (Nahe Angehörige sind EhegattInnen, LebensgefährtInnen, eingetragene PartnerInnen, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder von EhegattInnen/LebensgefährtInnen/ eingetragenen PartnerInnen, Enkel, Urenkel, Adoptiv- und Pflegekinder.)
- Seit 1. Jänner 2013 haben Eltern (Wahl- und Pflegeeltern) für ihre Kinder Anspruch auf Pflegefreistellung unabhängig davon ob sie in einem gemeinsamen Haushalt leben oder nicht. Muss ein nichtleibliches Kind betreut werden, kann man nur dann Pflegefreistellung in Anspruch nehmen, wenn mit dem leiblichen Elternteil und dem Kind ein gemeinsamer Haushalt besteht.
- Für die Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) im Krankenhaus kann man Pflegefreistellung nehmen, wenn das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Das leibliche Kind des Ehegatten/ der Ehegattin bzw. der Lebensgefährtin/ des Lebensgefährten oder des eingetragenen Partners/ der eingetragenen Partnerin kann man bis zum 10. Geburtstag des Kindes ins Krankenhaus begleiten, wenn man mit dem leiblichen Elternteil und dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt.

Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat **Anspruch** auf **Pflegefreistellung** bis zum **Ausmaß** ihrer bzw.

seiner **wöchentlichen Dienstzeit** pro Kalenderjahr.

Ein **zusätzlicher Freistellungsanspruch** bis zum Höchstausmaß einer weiteren wöchentlichen Dienstzeit im Kalenderjahr besteht, wenn die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer den „normalen“ Pflegeurlaubsanspruch schon verbraucht hat und die Pflege eines **noch nicht 12-jährigen, erkrankten Kindes** notwendig ist und sie bzw. er dadurch an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.

Die Pflegefreistellung kann **tageweise** oder **stundenweise** in Anspruch genommen werden.

Ist der Anspruch auf **Pflegefreistellung absolut ausgeschöpft**, kann die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer zur notwendigen Pflege eines erkrankten, **noch nicht 12-jährigen Kindes** ihren bzw. seinen **noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub eigenmächtig** im erforderlichen Ausmaß **antreten**. Die Dienststelle ist davon unverzüglich zu benachrichtigen.

Eine länger als 3 Tage dauernde Pflegefreistellung (ärztliche Bestätigung) unterbricht einen allfälligen Erholungsurlaub.

Bundespensionskasse und Karenz bzw. Karenzurlaub

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

Pensionssplitting

Eltern können für die Jahre der Kindererziehung ab 2005 ein "freiwilliges Pensionssplitting" vereinbaren: Der Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten vier Jahre (bei Mehrlingsgeburten für die ersten fünf Jahre) nach der Geburt bis zu 50 Prozent seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto des Elternteils, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen lassen.



Teilgutschriften, die nicht auf eine Erwerbstätigkeit zurückgehen (z.B. für Arbeitslosengeld) können nicht übertragen werden. Des Weiteren darf die Jahreshöchstbeitragsgrundlage dabei nicht überschritten werden.

Die Übertragung muss bis zur Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes beim zuständigen Pensionsversicherungsträger (für Beamtinnen und Beamte bei der BVA, für ASVG-Versicherte bei der PVA) beantragt werden und bedarf einer schriftlichen Vereinbarung der Eltern (Stiefeltern, Wahl Eltern, Pflegeeltern).

Informationspflicht - Dienstgeber

Um Karenzurlaubenden den Wiedereinstieg zu erleichtern, wird ihnen ein **Recht auf Information** eingeräumt. Karenzierte DienstnehmerInnen müssen über wichtige Betriebsgeschehnisse (z.B: Betriebsversammlungen, Betriebsratswahl, PV-Wahl, betriebliche Umstrukturierungen), aber auch über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen informiert werden.

Familienbeihilfe

Aufgrund einer Verwaltungsvereinfachung überweist das Finanzamt ab Mai 2015 monatlich die Familienbeihilfe ohne Antrag auf Ihr Girokonto, wenn anlässlich der Geburt alle erforderlichen Daten vorliegen. Diese werden aus dem Zentralen Personenstandsregister elektronisch an die IT-Systeme der Finanzverwaltung übermittelt. Fehlende Daten (zB. die Kontonummer, auf die die Familienbeihilfe überwiesen werden soll) werden bei den Eltern eingeholt.

Anspruchsberechtigte

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.

Höhe der Familienbeihilfe

Die Höhe richtet sich nach der Zahl und dem Alter der im Haushalt lebenden Kinder:

Altersstaffel	pro Kind
Bis zum vollendeten 3. Lebensjahr	€ 111,80
Ab dem vollendeten 3. Lebensjahr	€ 119,60
Ab dem vollendeten 10. Lebensjahr	€ 138,80
Ab dem vollendeten 19. Lebensjahr	€ 162,00

Zusätzlich zum Betrag der Altersstaffel für jedes Kind	Geschwisterstaffel
ab dem 2. Kind	€ 6,90
ab dem 3. Kind	€ 17,00
ab dem 4. Kind	€ 26,00
Ab dem 5. Kind	€ 31,40
Ab dem 6. Kind	€ 35,00
Für jedes weitere Kind	€ 51,00

Der Zuschlag für ein **erheblich behindertes** Kind beträgt € 152,90 pro Monat.

Der **Kinderabsetzbetrag** beträgt pro Monat/ pro Kind € 58,40.

Mehrkindzuschlag: Für einkommensschwache Familien ab dem 3. Kind (Antrag beim Finanzamt!) pro Kind € 20,-.

Mit der Familienbeihilfe für den September wird zusätzlich ein **Schulstartgeld** von € 100,00 für jedes Kind zwischen 6 und 15 Jahren ausgezahlt; es ist kein gesonderter Antrag erforderlich.

GÖD- FAMILIENUNTERSTÜTZUNG

Die Familienunterstützung der GÖD wird als soziale Zuwendung an besonders zu berücksichtigende Familien mit eigenen oder adoptierten Kindern gewährt. Die Zuerkennung erfolgt einmal jährlich.

Voraussetzung ist:

- eine Familie bezieht für drei oder mehr Kinder Familienbeihilfe oder
- eine Familie bezieht für eines oder mehrere Kinder erhöhte Familienbeihilfe
- mindestens einjährige Mitgliedschaft in der GÖD
- 12 Monatsmitgliedsvollbeiträge, Beitragswahrheit (kein Rückstand)
- persönliches Ansuchen mittels Formular für das laufende Kalenderjahr unter Beibringung der aktuellen Belege (Nachweis des Bezuges der Familienbeihilfe durch z.B. Finanzamtsbestätigung oder Kontoauszug der Überweisung, ...).

Die Unterstützung beträgt:

Für Familien mit Bezug von Familienbeihilfe für

3 Kinder	€ 150,-
4 Kinder	€ 200,-
5 Kinder	€ 250,-
6 Kinder	€ 300,-
usw.	

Für Familien mit Bezug von erhöhter Familienbeihilfe für

1 Kind	€ 100,-
2 Kinder	€ 200,-
3 Kinder	€ 300,-
usw.	

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.

Kinderfreibetrag

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

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 3 Kindern um € 1.460,- auf € 4.380,- oder € 7.300,-. Sonderausgaben innerhalb des Höchstbetrages werden nur im Ausmaß eines Viertels steuerwirksam.

WEITERFÜHRENDE LINKS

www.goed.at

www.oegb.at

www.bka.gv.at

www.help.gv.at

www.bmfj.gv.at

www.sozialversicherung.at

www.bva.at

www.bmf.gv.at

Impressum:

Überarbeitung: Doris Bayer

Für den Inhalt verantwortlich:

GÖD, Monika Gabriel, A-1010 Wien,
Teinfaltstraße 7.

Quellen: MMag. Dr. Artner-Severin -
Praxishandbuch Mutterschutz, Karenz
und Elternteilzeit - Auflage 2010; GÖD
Baby-Skriptum von Mag. Elfriede
Schlamberger - Ausgabe 2010

Korrekturat: Mag. Jasmin Benesch,
Irmtraud Fian M.Ed., Mag. Ursula Hafner

Covergestaltung: MTM, 1030 Wien.

Druck: GÖD, A-1010 Wien,
Teinfaltstraße 7.

Verlagsort: Wien. Stand: Jänner 2016

Bilder Innenteil:

chronologisch von vorne nach hinten:

Blessings – Fotolia.com

dbdavidova – Fotolia.com

Babimu – Fotolia.com

Dmitry Ersler – Fotolia.com

Digitalpress – Fotolia.com

Denys Kurbatov – Fotolia.com

johann35micronature – Fotolia.com

Lev Dolgatsjov – Fotolia.com

