

LPV

LANDESPERSONAL
VERTRETUNG



WIR UND UNSERE KINDER

**Leitfaden für Eltern
im NÖ Landesdienst**
Beschäftigungsverbote, Karenz,
Studienbeihilfe und vieles mehr
(für Geburten ab 1. März 2017)



Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege!

Für uns als Personalvertretung ist es ein besonderes Anliegen, Eltern im NÖ Landesdienst bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestmöglich zu unterstützen. Zahlreiche Initiativen sind von uns in der Vergangenheit dafür gesetzt und von Dienstgeberseite umgesetzt worden, wovon Sie heute profitieren (etwa der Kinderzuschuss, das Kinderweihnachtsgeld, Pflegefreistellungen uvm.) und nicht als selbstverständlich erachtet werden sollte. Für die Beibehaltung von bestehenden Sozialleistungen und weiteren generellen Verbesserungen im NÖ Landesdienst werden wir uns natürlich auch in Zukunft mit vollster Kraft einsetzen.

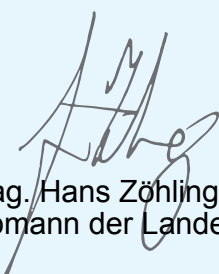
Kinder sind Geschenke des Lebens für die Ewigkeit. Sie bringen neues Glück und Freude in die Familien, aber auch große Veränderung mit sich. Was im Alltag bisher oft wichtig erschien, wird plötzlich nebensächlich. Neue Aufgaben und Fragen treten auf. Auf was muss man achten, welche Entscheidungen gehören getroffen und welche Behördenwege eingehalten?

Um Ihnen, liebe Eltern im NÖ Landesdienst, den Weg zu Ihren Entscheidungen zu erleichtern oder Unklarheiten auszuräumen, haben wir Informationen und Hinweise rund um das Thema „Eltern sein im NÖ Landesdienst“ in dieser speziellen Broschüre abgebildet und zusammengefasst.

Wenn Sie weiterführende Fragen zum Thema haben, stehen wir Ihnen im Servicebüro der Landespersonalvertretung gerne zur Verfügung.

Ich wünsche Ihnen, Ihrer Familie und Ihrem Kind alles Gute, viel Freude und vor allem Gesundheit!

Ihr
Mag. Hans Zöhling
Obmann der Landespersonalvertretung





Inhaltsverzeichnis

<u>Orientierungshilfe für wichtige Termine</u>	6
<u>Das Baby kündigt sich an - Mutterschutz</u>	8
Meldepflicht.....	8
Untersuchung während der Arbeitszeit.....	8
Beschäftigungsverbote für werdende Mütter	8
Zulagenersatzbetrag	9
Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz	10
Absolutes Beschäftigungsverbot (Schutzfrist).....	10
Individuelles Beschäftigungsverbot.....	10
Finanzielle Leistungen während der Schutzfristen.....	10
Beamtinnen.....	10
Vetragsbedienstete	11
Wo ist das Wochengeld zu beantragen?.....	11
Erforderliche Unterlagen	11
Kündigungs- und Entlassungsschutz	12
Schutzbestimmungen bei befristeten Dienstverhältnissen.....	12
„Papamonat“ – Frühkarenz	13
Voraussetzungen	13
Meldefrist	13
Dauer	13
<u>Karenzurlaub, Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge zur Erziehung des Kindes</u>	14
Karenzzeit vs. Bezug Kinderbetreuungsgeld - Unterschied	14
Karenzurlaub für Mütter und Väter.....	15
Karenzbeginn für die Mutter.....	15
Karenzbeginn für den Vater	15
Meldefristen	16
Zusatzbestimmung für Adoptiv- und Pflegeeltern	16
Verhinderungskarenzurlaub	17
Meldefristen	17
Wie wird der Karenzurlaub dienstrechtlich angerechnet?.....	17
Kündigungsschutz.....	17

Aufgeschobener Karenzurlaub.....	18
Meldefristen	18
Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge zur Erziehung des Kindes	18
Wie wird der Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes dienstrechtlich angerechnet?	19
Neuerliche Schwangerschaft während des Karenz-/Sonderurlaubes	19
Während des Karenzurlaubes.....	19
Während des Sonderurlaubes	19
Beamtinnen.....	19
Vertragsbedienstete	19
Urlaubsanspruch bzw. -verbrauch in Folge Mutterschutz und Karenz.....	20
Entstehen des Urlaubsanspruches	20
Urlaubsverbrauch – die Varianten.....	20
Verbrauch vor der Schutzfrist	20
Verbrauch vor und im Anschluss an die Schutzfrist.....	20
Verschiebung des Urlaubsverfalls um die Dauer des Karenzurlaubes	20
Versicherung während der Karenz.....	21
<u>Kinderbetreuungsgeld (KBG) für Mutter und Vater</u>	21
<u>Teilzeitbeschäftigung</u>	23
Allgemein	23
Rückkehrrecht.....	24
Kündigungs- und Entlassungsschutz während Karenzurlaub und „geschützter“ Teilzeitbeschäftigung	24
Wann endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz?.....	24
Ab wann gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz?	24
<u>Tageweiser Einsatz</u>	25
Wie erfolgt der tageweise Einsatz?.....	25
<u>Finanzielle Zuwendungen</u>	26
Familienbeihilfe	26
Kinderzuschuss	26
Kinderweihnachtsgeld.....	28
Studienbeihilfe/Lehrlingsbeihilfe.....	29



Hilfreiche Links zum Thema Absatzbeträge.....	30
<u>Pflegefreistellung und Sonderurlaub zur Betreuung eines Kindes</u>	30
Pflegefreistellung für nahe Angehörige und Kinder unter 12 Jahren.....	30
24 h Sonderurlaub zur Betreuung eines Kindes	32
<u>Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter</u>	32
<u>Erholungseinrichtungen</u>	33
<u>Familienförderung durch das Land NÖ</u>	33
NÖ Familienpass.....	33
Kinderbetreuung in NÖ	34
NÖ Kinderbetreuungsförderung.....	34
Familienunterstützung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	34
Sozialunterstützung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.....	34
<u>Notizen</u>	35

Orientierungshilfe für wichtige Termine

Termin/Ereignis	Wer ist zu informieren? Wo ist Antrag zu stellen?	Welche Bestätigungen/ Nachweise werden benötigt ?	Ab diesem Zeitpunkt haben Sie Anspruch auf
Sobald Sie wissen, dass sie schwanger sind	Arzt		Mutter-Kind-Pass
	Dienstgeber	- ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin	- Kündigungs-Entlassungsschutz - Schutz vor schädigender Arbeit
Frühkarenz „Papamonat“	Dienstgeber, Antrag spätestens 2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin	- ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin	Frühkarenzurlaub für Väter - max. 4 Wochen ab Geburt des Kindes bis Ende Mutterschutz (Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge)
Bei Gefahr für die Gesundheit von Mutter und Kind	Dienstgeber	Zeugnis des Amtsarztes	individuelles Beschäftigungsverbot
	jeweilige Krankenkasse (NÖ GKK bzw. BVA)	- Zeugnis des Amtsarztes - Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld - ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin	B: Bezugsfortzahlung VB: vorzeitiges Wochengeld
12 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin	Dienstgeber	- ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin	
8 Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin	Dienstgeber		absolutes Beschäftigungsverbot
	jeweilige Krankenkasse (NÖ GKK bzw. BVA)	- Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld des Dienstgebers - ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin	B: Bezugsfortzahlung VB: Wochengeld
Entbindung	Krankenhausverwaltung bzw. bei Hausgeburts Arzt, Ärztin		Geburtsanzeige (Krankenhaus leitet diese automatisch an das zuständige Standesamt weiter, Ärztin füllt Anzeige aus und übergibt sie den Eltern zur Vorlage beim Standesamt)
	In dem für den Geburtsort zuständigen Standesamt	<u>Dokumente der Eltern:</u> - Meldezettel - Geburtsurkunde - Staatsbürgerschaftsnachweis - Heirats- Scheidungs- oder Sterbeurkunde	- Geburtsurkunde des Kindes - gebührenfreie Geburtsbescheinigung - Staatsbürgerschaftsnachweis (bis zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes gebührenfrei)
	In der für den Wohnort zuständigen Meldebehörde (Bürgerservicestelle der Gemeinde)	- Geburtsurkunde des Kindes - Reisepass oder Staatsbürgerschaftsnachweis der Eltern - Meldezettelformular	Meldebestätigung des Kindes
	jeweilige Krankenkasse (NÖ GKK bzw. BVA)	- Standesamtliche Geburtsbescheinigung - eventuelle Bestätigung über eine Frühgeburt oder Kaiserschnittentbindung	- Fortbezug des Wochengeldes bei VB - Meldung des Kindes zur Sozialversicherung
	für Kinder vor 1.5.2015 geboren, Antrag auf die Gewährung der Familienbeihilfe erforderlich	- Antragsformular - Geburtsurkunde - Meldezettel des Kindes - Meldezettel des bezugsberechtigten Elternteils	Familienbeihilfe für Kinder ab 1.5.2015 wird die Familienbeihilfe automatisch angewiesen
	jeweilige Krankenkasse (NÖ GKK bzw. BVA)	- Antragsformular - Bestätigung des Finanzamtes über Bezug der Familienbeihilfe - Meldezettel des Kindes - Meldezettel des antragstellenden Elternteils	Kinderbetreuungsgeld Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld

Orientierungshilfe für wichtige Termine

Termin/Ereignis	Wer ist zu informieren? Wo ist Antrag zu stellen?	Welche Bestätigungen/ Nachweise werden benötigt ?	Ab diesem Zeitpunkt haben Sie Anspruch auf
Ab Entbindung, bzw. spätestens bis zum Ende des Mutterschutzes Meldungen durch die Mutter bzw. den Vater	Dienstgeber	- Meldung der Geburt (Geburtsurkunde) - Familienbeihilfenbescheid	- Karenzurlaub - Kinderzuschuss B: Bezugsfortzahlung
	Dienstgeber	URLAUBSVERBRAUCH -Verbrauch Resturlaub im Anschluss an den Mutterschutz - bei Nichtverbrauch erfolgt Verschiebung des alliquoten Resturlaubes um die Dauer des Karenzurlaubes	- volle Bezüge während Urlaubsverbrauch (Achtung auf Zuverdienstgrenze beim Kinderbetreuungsgeld) - bei Verschiebung erfolgt aliquotierung des Urlaubes
verschiedene Varianten der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bzw. der Teilzeit Ab Entbindung, bzw. spätestens bis zum Ende des Mutterschutzes Meldungen durch die Mutter bzw. den Vater	Dienstgeber	<u>KARENZURLAUB</u> entweder durch einen Elternteil für die gesamte Dauer bzw. durch beide Elternteile abwechselnd	Karenzurlaub bis max. zum 2. Geburtstag des Kindes (wenn abwechselnd dann 2x Wechsel möglich – Achtung Meldefristen, beim 1. Wechsel auch 1 Monat gleichzeitig möglich – aber Verkürzung des Karenzurlaubes um 1 Monat. Krankenversicherung beachten
	Dienstgeber	<u>SONDERURLAUB unter Entfall der Bezüge</u> direkt im Anschluss an den Karenzurlaub	- Rechtsanspruch bis längstens zum Beginn des Kindergartenjahres, in dem das Kind das vierte Lebensjahr vollendet hat. Krankenversicherung beachten.
	Dienstgeber	TEILZEIT Rechtsanspruch bis zum 18 Lebensjahr auf unbefristete Teilzeit. Rechtsanspruch auf Erhöhung nur nach bestimmten Fristen (befristete Teilzeit)	Fristende bei befristeter Teilzeit: <ol style="list-style-type: none"> 1. Beliebiges Fristende bis zur Vollendung des 4 Lebensjahres 2. 31.12 des Schuljahres, in dem das Kind das 7 LJ vollendet hat. 3. 31.12 des Schuljahrs in dem das Kind das 11 LJ vollendet hat.

Das Baby kündigt sich an - Mutterschutz

» MELDEPFLICHT

Werdende Mütter müssen dem Dienstgeber, sobald ihnen die Schwangerschaft bekannt ist, diese mittels einer ärztlichen Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin melden.

Die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes gelten erst ab Bekanntgabe bzw. Bekanntwerden der Schwangerschaft beim Dienstgeber. Eine spätere Bekanntgabe der Schwangerschaft zieht jedoch keine Sanktionen nach sich, könnte jedoch eine Gefahr für Mutter und Kind bedeuten, weil Schutzmaßnahmen eventuell nicht zeitgerecht getroffen werden können.

Werdende Mütter sind auch verpflichtet, den Dienstgeber innerhalb der 4. Woche vor dem Beginn der Schutzfrist (= 12 Wochen vor dem errechneten Entbindungstag) nochmals auf den Beginn der Schutzfrist hinzuweisen.

Auch über das vorzeitige Ende einer Schwangerschaft ist der Dienstgeber umgehend zu verständigen.

» UNTERSUCHUNG WÄHREND DER ARBEITSZEIT

Sind notwendige schwangerschaftsbedingte Untersuchungen (insbesondere jene nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung) außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar, so hat der Dienstgeber die dafür notwendige Freizeit unter Entgeltfortzahlung zu gewähren.

» BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE FÜR WERDENDE MÜTTER

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

Büroarbeitsplätze sind grundsätzlich unbedenklich. Es können jedoch einzelne Tätigkeiten vorkommen, die auch in diesem Fall eine schwere körperliche Belastung darstellen. Eine Einzelfallprüfung ist hier vorzunehmen.

Bei dem Einsatz in Kindergärten besteht grundsätzlich ein erhöhtes Infektionsrisiko, da Kinder aufgrund noch fehlender Immunität deutlich häufiger erkranken und oftmals ein sehr enger Kontakt gegeben ist. Für Kindergartenpädagoginnen besteht nicht immer aufgrund selbst durchgemachter Erkrankungen oder Impfungen ein Schutz.

Um eine klare Aussage über den vorhandenen Impfschutz treffen zu können, sollte auf jeden Fall eine Titerbestimmung durch die schwangere Kollegin erfolgen. Auskünfte zu den Maßnahmen bei den einzelnen Infektionskrankheiten erhalten Sie beim IBG Worklab.

Weiters gilt auch das **Verbot der Nachtarbeit**

Was ist Nachtarbeit?

Die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr.

und das **Verbot der Überstundenleistung**

Werdende Mütter dürfen über die gesetzlich festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Die Höchstarbeitszeit pro Tag beträgt 9 Stunden.

» ZULAGENERSATZBETRAG

Bedienstete, die Turnusdienst und somit auch Nachtdienste leisten, haben ab dem Zeitpunkt der Meldung der Schwangerschaft (= Verbot der Nachtarbeit) bis zum Beginn des Mutterschutzes, Anspruch auf den Zulagenersatzbetrag. Dieser Durchschnittsbetrag errechnet sich aus der Anzahl der Nachtdienste (Nachtdienstzulage bzw. -vergütung), welche in den letzten 13 Wochen vor der Meldung geleistet wurden und wird vom Dienstgeber ausbezahlt. Der Beobachtungszeitraum (13 Wochen vor Meldung der Geburt) verlängert sich durch eventuelle Urlaubs- bzw. Krankenstandstage.

Die Turnusdienstzulage bzw. -vergütung kann weiter beansprucht werden, sofern auch die Monatsstunden des Turnusdienstes erbracht werden. Weiters wird die Turnusdienstzulage bzw. -vergütung auch für den Zeitraum eines eventuellen Resturlaubsverbrauches im Anschluss an den Mutterschutz weiterbezahlt.

» BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE NACH DEM NÖ MUTTERSCHUTZ-GESETZ

Absolutes Beschäftigungsverbot (Schutzfrist)

Werdende Mütter unterliegen während der letzten 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung einem absoluten Beschäftigungsverbot (Mutterschutz). Auch nach der Entbindung dürfen weibliche Bedienstete bis zum Ablauf von 8 Wochen nach der Geburt nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens 12 Wochen.

Ist eine Verkürzung der 8-Wochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung entsprechend, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

Zur Berechnung der Dauer des Beschäftigungsverbotes nach der Niederkunft ist der Abteilung Personalangelegenheiten (im Dienstweg) eine Geburtsurkunde des Kindes vorzulegen. Eine Frühgeburt und ein Kaiserschnitt ist zusätzlich durch eine ärztliche Bestätigung nachzuweisen.

Bei Fehlgeburten besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz von 4 Wochen. Eine allfällige Dienstverhinderung gilt als Krankenstand (Meldung an den Dienstgeber ist erforderlich!).

Individuelles Beschäftigungsverbot

Dieses kann (unabhängig von den Fristen des absoluten Beschäftigungsverbotes) bei einer Gefährdung von Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung auch früher eintreten. Unter Vorlage einer fachärztlichen Bestätigung kann vom Amtsarzt bereits vor Beginn des absoluten Beschäftigungsverbotes eine Dienstfreistellung verfügt werden. In dieser Zeit wird bei beamteten Bediensteten der Bezug und von der zuständigen Krankenkasse bei VB ein „erweitertes Wochengeld“ bezahlt.

» FINANZIELLE LEISTUNGEN WÄHREND DER SCHUTZFRISTEN

Beamtinnen

Beamtinnen haben keinen Anspruch auf Wochengeld, da ihr Monatsbezug während des Beschäftigungsverbotes vom Dienstgeber weiterbezahlt wird. Kein Weiterzahlungsanspruch besteht für die Abgeltung von Überstunden.

Vetragsbedienstete

Weibliche Vertragsbedienstete erhalten für die Dauer des Beschäftigungsverbotes aus der gesetzlichen Krankenversicherung Wochengeld. Die Höhe ergibt sich aus dem durchschnittlichen Nettobezug der letzten 13 Wochen (bzw. der letzten 3 vollen Kalendermonate) vor Beginn der Schutzfrist. Hinzu kommt auch ein Zuschlag für Sonderzahlungen. Das Wochengeld wird in Tagsätzen berechnet. Weiters gebührt das Wochengeld auch für jenem Zeitraum, in dem die Bedienstete aufgrund eines Zeugnisses des Amtsarztes nicht beschäftigt werden darf, weil das Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wären.

Wo ist das Wochengeld zu beantragen?

Beim zuständigen Sozialversicherungsträger, somit

- für Vertragsbedienstete, die **vor dem 1. 1. 2001** in den Landesdienst eingetreten sind, bei der Gebietskrankenkasse;
- liegt der Eintritt **nach dem 1. 1. 2001**, ist das Wochengeld bei der BVA zu beantragen.

Erforderliche Unterlagen

bei einem Antrag auf Wochengeld vor der Geburt:

- Arbeits- und Entgeltbestätigung für das Wochengeld,
- Arztbestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin oder im Falle eines vorzeitigen Beschäftigungsverbotes die Bestätigung des Arbeitsinspektions- oder Amtsarztes über das Freistellungszeugnis und
- die Bankverbindung (Bankinstitut, IBAN)

bei einem Antrag auf Wochengeld nach der Geburt zusätzlich:

- Geburtsurkunde des Kindes,
- Aufenthaltsbestätigung des Krankenhauses, wo die Entbindung erfolgt ist bzw. eine ärztliche Bestätigung bei Frühgeburt, Mehrlingsgeburt oder Kaiserschnittentbindung.

Erreicht das Wochengeld nicht die Höhe der vollen Bezüge, haben Vertragsbedienstete der „Besoldung alt“ Anspruch auf eine Ergänzungszahlung durch den Dienstgeber. Daher ist die von der Krankenkasse ausgestellte Bestätigung über die Höhe des Wochengeldes sofort nach Beendigung des Beschäftigungsverbotes der Abteilung Personalangelegenheiten zwecks Berechnung des Ergänzungsbetrages zu übermitteln.

Endet ein befristetes Dienstverhältnis, das vor der Schutzfrist mindestens 3 Monate gedauert hat durch Zeitablauf während einer Schwangerschaft, besteht ebenfalls Anspruch auf Wochengeld.

Grundsätzlich besteht ein Anspruch auf Wochengeld allerdings nur, wenn eine eigene aufrechte Krankenversicherung vorliegt. Die werdende Mutter muss somit am Tag vor Beginn des Beschäftigungsverbot selbst versichert sein (eigene Beschäftigung, Bezug von Kinderbetreuungsgeld). Es besteht z. B. kein Anspruch bei Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes nach Beendigung des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld.

» **KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ**

Ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monate nach der Entbindung bzw. bis 4 Wochen nach dem Ende einer Karenz können weibliche Bedienstete nicht gekündigt werden. Eine in Unkenntnis der Schwangerschaft ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn die Schwangerschaft bzw. Entbindung binnen 5 Arbeitstagen gemeldet und nachgewiesen wird.

Schutzbestimmungen bei befristeten Dienstverhältnissen

Die Bekanntgabe einer Schwangerschaft hemmt den Ablauf eines befristeten Dienstverhältnisses bis zum Beginn der 8-wöchigen Schutzfrist (absolutes Beschäftigungsverbot) oder bis zu einer vorher auf Dauer ausgesprochenen Freistellung (individuelles Beschäftigungsverbot) – **das bedeutet, dass das Dienstverhältnis bis dahin aufrecht bleibt.**

Wichtig !

Die Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf wegen der Schwangerschaft ist verboten, sofern das befristete Dienstverhältnis auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegt ist und ohne vorliegen einer Schwangerschaft der Vertrag verlängert worden wäre.

» „PAPAMONAT“ - FRÜHKARENZ

Dieser Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge kann von Vätern im Landesdienst bereits während des Beschäftigungsverbotes der Mutter (Mutterschutz) in Anspruch genommen werden. Innerhalb des Zeitraumes zwischen Geburt des Kindes und Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter kann der Beginn des Papamonates unter Einhaltung der folgenden Punkte frei gewählt werden:

Voraussetzungen

- gemeinsamer Haushalt mit Kind und Mutter (Vorlage eines Meldezettels)
- keine wichtigen dienstlichen Gründe sprechen dagegen

Meldefrist

Beantragung spätestens 2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin. Die Dauer und der Beginn dieses Sonderurlaubes sind vom Bediensteten spätestens 1 Woche vor dem beabsichtigten Antritt bekanntzugeben.

Dauer

maximal 4 Wochen

Die Versicherung (ausgenommen Unfallversicherung) bleibt in diesem Fall aufrecht, die Beiträge werden zur Gänze durch den Dienstgeber entrichtet. Finden die Bestimmungen der „Abfertigung Neu“ Anwendung, so werden die Zahlungen an die Mitarbeitervorsorgekasse für diesen Zeitraum stillgelegt. Es erfolgt keine Verschlechterung der Stichtage.

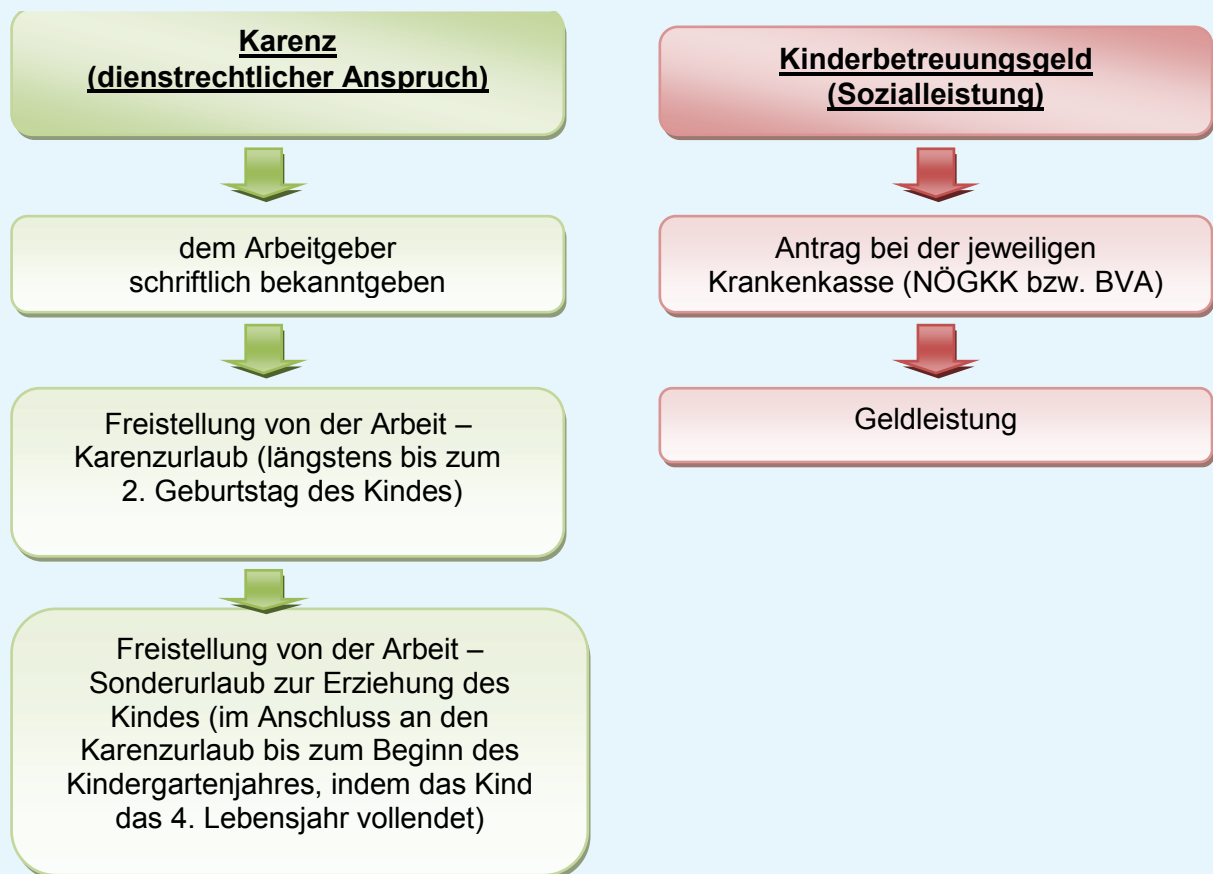
Der Jahresurlaubsanspruch reduziert sich jedoch um die Dauer dieses Sonderurlaubes.

Karenzurlaub, Sonderurlaub unter Enfall der Bezüge zur Erziehung des Kindes

» KARENZZEIT VS. BEZUG KINDERBETREUUNGSGELD - UNTERSCHIED

Es gibt unterschiedliche Anspruchszeiträume zwischen der Dauer des Karenzurlaubes und dem Bezug des Kinderbetreuungsgeldes.

Der Anspruch auf Karenz muss sich hinsichtlich der Dauer mit dem Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld nicht decken. Krankenversicherung beachten!



» KARENZURLAUB FÜR MÜTTER UND VÄTER

Voraussetzung für die Gewährung von Karenzurlaub ist der gemeinsame Haushalt mit dem Kind.

Frühestens nach Ablauf der „Schutzfrist“ der Mutter können Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern Karenzurlaub, längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes (Antrag erforderlich), in Anspruch nehmen.

- entweder ein Elternteil für die gesamte Dauer
- oder beide Elternteile abwechselnd

Karenzbeginn für die Mutter im Anschluss an

- die Schutzfrist
- einen Erholungsurlaub nach der Schutzfrist
- die Karenz des Vaters

Karenzbeginn für den Vater im Anschluss an

- die Schutzfrist der Mutter
- die Karenz der Mutter

Hat ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenzurlaub, kann der andere Elternteil die Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt, als unmittelbar nach dem Mutterschutz, in Anspruch nehmen. Der zeitliche Rahmen der Inanspruchnahme liegt zwischen Ende der Schutzfrist und vollendetem 2. Lebensjahr des Kindes und ist spätestens 3 Monate vor dem geplanten Antritt bekannt zu geben. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt frühestens 4 Monate vor Antritt.

Der Beginn des Karenzurlaubes kann sich durch den Verbrauch eines Erholungsurlaubes nach der Schutzfrist oder durch Krankheit verschieben, **nicht aber das Ende des Karenzurlaubes** (z.B. Kind geboren am 10. 9. 2018 – Karenzurlaub bis max. 9. 9. 2020).

Die Karenz kann zwischen den Eltern 2x geteilt werden. **(Meldefristen einhalten!)**
Es darf allerdings keine Unterbrechung der Karenz geben. Jeder Karenzteil muss mindestens 2 Monate betragen.

Ein gleichzeitiger Karenzurlaub beider Eltern ist nur beim erstmaligen Wechsel im Ausmaß von max. 1 Monat möglich. Allerdings wird dann die Maximaldauer der Karenz um das „gemeinsame“ Monat verkürzt. Anspruch besteht somit in diesem Fall bis zum **23. Lebensmonat** des Kindes.

Ist das Kind zum Zeitpunkt der Adoption bzw. der Übernahme in die unentgeltliche Pflege älter als 18 Monate aber jünger als 7 Jahre, kann die Karenz maximal 6 Monate dauern und darf auch über das 2. Lebensjahr hinaus in Anspruch genommen werden. Die Karenzzeit beginnt dann mit dem Tag der Adoption bzw. mit dem Tag der Übernahme in unentgeltliche Pflege.

Meldefristen

Eltern müssen sich NICHT unmittelbar nach der Geburt über die vollständige Gestaltung bzw. Aufteilung der Karenz entscheiden.

Es gibt 2 Meldefristen:

1. Meldefrist innerhalb der Schutzfrist Zeit sich zu entscheiden.

Der **Vater** hat seinen Anspruch (bei Inanspruchnahme unmittelbar nach der Schutzfrist der Mutter) innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt zu melden.

2. Meldefrist nicht für die Maximaldauer beantragt, kann eine **Verlängerung** bzw. der 2-malige **Wechsel der Betreuungsperson** zu einem späteren Zeitpunkt bekannt gegeben werden (jeweils spätestens 3 Monate vor Ablauf des zuerst beantragten Karenzteils).

Dauert der zu verlängernde Karenzteil weniger als 3 Monate, verkürzt sich die Meldefrist auf 2 Monate.

Zusatzbestimmung für Adoptiv- und Pflegeeltern

Bis Ende 2015 hatten Pflegeeltern nur dann einen Anspruch auf Karenz bzw. Elternteilzeit, wenn sie ein Kind bei Adoptionsabsicht in unentgeltliche Pflege nahmen.

Nun wurde ein Anspruch auf Karenz und Elternteilzeit für jene Pflegeeltern geschaffen, die ein Kind in unentgeltliche Pflege übernehmen und nicht adoptieren wollen oder keine Chance auf eine Adoption haben, weil die leiblichen Eltern das Kind nicht zur Adoption freigegeben haben.

Verhinderungskarenzurlaub

Fällt ein Elternteil (auch Adoptiv- bzw. Pflegeelternanteil) durch Tod, längere Krankheit, Gefängnis, oder durch die Aufgabe des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind als Betreuungsperson aus, kann der andere Elternteil für die Dauer der Verhinderung „einspringen“ und Karenz von seinem Dienstgeber verlangen.

Meldefristen

Beginn und Dauer dieses Karenzurlaubes sind dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben. Die Anspruchsbegründenden Umstände sind nachzuweisen.

Wie wird der Karenzurlaub dienstrechtlich angerechnet?

- für die Vorrückung - voll
- für die Beförderung (BeamterIn) - voll
- für die Jubiläumsbelohnung – voll
- für die Pension (VB) - im Rahmen der Kindererziehungszeiten
- für den Ruhegenuss (BeamterIn) - voll

Kündigungsschutz

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

Allen Eltern, die ihre Karenz teilen wollen, wird geraten, den jeweils nächsten Karenzteil erst in der Zeit zwischen 4 Monaten (= Beginn des Kündigungsschutzes) und 3 Monaten vor Ende der aktuellen Karenz (= spätestester möglicher Zeitpunkt zur Meldung) zu beantragen, weil nur so ein wirklich lückenloser Kündigungsschutz besteht.

Wurde eine Frist versäumt, so kann Karenzurlaub zwischen DienstnehmerIn und Dienstgeber vereinbart werden, sofern nicht zwingende Gründe entgegenstehen.

Aufgeschobener Karenzurlaub

3 Monate der Karenz können (jeweils von beiden Elternteilen) aufgeschoben und bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes verbraucht werden.

Aufgeschobene Karenz kann in Anspruch genommen werden, wenn nach Geburt des Kindes die Karenz nur bis zum

- Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes (ein Elternteil schiebt auf) bzw.
- Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes (beide Elternteile schieben auf)

in Anspruch genommen wurde.

Bei einer neuerlichen Schwangerschaft bleibt der Anspruch auf die aufgeschobene Karenz bestehen. Die Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz gilt nicht als Wechsel.

Wichtig !

Die Aufschiebung der Karenz bedeutet nicht, dass auch das Kinderbetreuungsgeld aufgeschoben wird. Während der aufgeschobenen Karenz besteht kein Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld.

Meldefristen

Die Absicht, den Karenzurlaub aufzuschieben, muss dem Dienstgeber spätestens 3 Monate vor Ablauf des eigenen Karenzurlaubes oder des Karenzurlaubes des anderen Elternteils bekannt gegeben werden.

Die späteste Meldefrist ist somit bis zum 15. Lebensmonat des Kindes (wenn beide Eltern aufschieben wollen) bzw. bis zum 18. Lebensmonat (wenn nur ein Elternteil aufschiebt).

Die Mitteilung, wann der aufgeschobene Karenzteil in Anspruch genommen werden wird, ist dem Dienstgeber spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben.

» SONDERURLAUB UNTER ENTFALL DER BEZÜGE ZUR ERZIEHUNG DES KINDES

Dieser Sonderurlaub ist vom Dienstgeber über Antrag der/des Bediensteten im Anschluss an den Karenzurlaub für den antragstellenden Elternteil, bis max. zum Beginn des Kindergartenjahres in dem das Kind das 4. Lebensjahr vollendet (immer der 1. Montag im September), zu gewähren.

Wie wird der Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes dienstrechtlich angerechnet?

für Geburten nach dem 3. 9. 2004

- für die Vorrückung - voll
- für die Beförderung (BeamterIn) – voll
- für die Jubiläumsbelohnung - voll
- für den Ruhegenuss (BeamterIn) - voll
- für die Pension (VB) - im Rahmen der Kindererziehungszeiten

» NEUERLICHE SCHWANGERSCHAFT WÄHREND DES KARENZ-/SONDERURLAUBES

Während des Karenzurlaubes

Tritt eine neuerliche Schwangerschaft während des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz ein, so muss weder die Vertragsbedienstete noch die Beamtin den Karenzurlaub unterbrechen und somit auch den Dienst nicht antreten.

Notwendig ist allerdings eine umgehende Meldung der neuerlichen Schwangerschaft an den Dienstgeber!

Der Karenzurlaub endet mit Beginn der Schutzfrist.

Während des Sonderurlaubes

Beamtinnen

Tritt eine neuerliche Schwangerschaft während eines Sonderurlaubes zur Erziehung des Kindes ein, so muss die Beamtin auch in diesem Fall den Dienst nicht antreten (Meldung der Schwangerschaft nicht vergessen!). Der Sonderurlaub endet mit Beginn der Schutzfrist und die Bezüge werden angewiesen.

Vertragsbedienstete

Um den Anspruch auf Wochengeld zu sichern, muss die **Vertragsbedienstete** – wenn sie nicht mehr Kinderbetreuungsgeld bezieht - wie bisher ihren Sonderurlaub unterbrechen und ihren Dienst antreten.

Für die Erlangung des Wochengeldanspruches genügt grundsätzlich am Tag vor Beginn der neuerlichen Schutzfrist selbst sozialversichert zu sein. Die Höhe des Wochengeldes richtet sich nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen.

» URLAUBSANSPRUCH BZW. -VERBRAUCH IN FOLGE MUTTERSCHUTZ UND KARENZ

Urlaubsanspruch

Mit Beginn eines Kalenderjahres entsteht ein neuer Urlaubsanspruch.

Befindet sich die Mutter am 1. Jänner noch in der Schutzfrist (Mutterschutz), auf Urlaub oder im Krankenstand, entsteht auch der **volle Urlaubsanspruch**.

Urlaubsverbrauch - die Varianten

Verbrauch vor der Schutzfrist

Der gesamte noch offene Resturlaub wird vor Beginn der Schutzfrist verbraucht.

Verbrauch vor und im Anschluss an die Schutzfrist

Sollte die Schutzfrist bzw. der Resturlaub über den Jahreswechsel reichen, entsteht der volle Urlaubsanspruch auch für das neue Jahr. Dieser Urlaub muss im Anschluss an die Schutzfrist - vor Beginn des Karenzurlaubes - verbraucht werden, um den **vollen** Jahresurlaubsanspruch zu sichern.

Es tritt in beiden Fällen keine Aliquotierung des Urlaubes ein.

Wichtig !

Sollte nach der Schutzfrist (Wohngeldbezug) der Resturlaub in Anspruch genommen werden und dadurch ein Einkommen bestehen, sollte abgeklärt werden, ob auch während des (Rest-)urlaubsverbrauches schon Kinderbetreuungsgeld bezogen werden kann, ohne die Zuverdienstgrenze zu überschreiten. Die Länge des Urlaubes bzw. die Höhe des Gehaltes sollte beachtet werden.

Anzuraten wäre eine Beratung durch die zuständige Krankenkasse.

Verschiebung des Urlaubverfalls um die Dauer des Karenzurlaubes

Sollte die Absicht bestehen, den Urlaub nicht vollständig vor oder nach dem Mutterschutz zu konsumieren, so sind die Verfallsregeln zu beachten.

» VERSICHERUNG WÄHREND DER KARENZ

Während des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld (also längstens bis zum 30./36. Lebensmonat des Kindes) ist die/der Bedienstete krankenversichert.

Wird während des Sonderurlaubes zur Erziehung des Kindes noch Kinderbetreuungsgeld bezogen, ist der karenzierte Elternteil ebenfalls krankenversichert.

Wird kein Kinderbetreuungsgeld bezogen bzw. nach Ende des Bezuges ist die/der Karenzierte nicht eigenständig krankenversichert (NÖ GKK). Es besteht die Möglichkeit, sich beim Ehegatten/der Ehegattin oder Lebensgefährten/gefährtin mitzuversichern oder gegebenenfalls eine freiwillige Weiterversicherung abzuschließen.

Ausnahme

Bedienstete, die bei der BVA versichert sind, das einkommensabhängige bzw. eine Kurzvariante des Kinderbetreuungsgeldes beziehen und trotzdem bis zum 2. Geburtstag des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen, sind auf die Dauer des gesamten Karenzurlaubes max. bis zum 2. Geburtstag des Kindes, krankenversichert (Meldung erfolgt durch die Abteilung Personalangelegenheiten an die BVA). Dazu ist die Meldung des Kinderbetreuungsgeldes bei der Personalabteilung notwendig.

Kinderbetreuungsgeld (KBG) für Mutter und Vater

Das Kinderbetreuungsgeldgesetz bietet 2 Systeme zur Auswahl:

Kinderbetreuungsgeld-Konto
(pauschale Leistung)

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld

Mit jedem System sind unterschiedliche Auswirkungen z.B. im Bereich des Zuverdienens bzw. der ergänzenden Leistungen verbunden, sodass es notwendig ist, die Unterschiede abzuwägen, um die bestmögliche individuelle Variante zu wählen.

	Kinderbetreuungsgeld-Konto	Einkommensabhängiges KBG
Anspruchsdauer wenn 1 Elternteil bezieht	365 Tage bis 851 Tage ab der Geburt des Kindes	365 Tage ab der Geburt des Kindes
Anspruchsdauer wenn beide Elternteile beziehen	456 Tage bis 1063 Tage ab der Geburt des Kindes, wobei je nach Variante zwischen 91 und 212 Partner- tage dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten sind	426 Tage ab der Geburt des Kindes, wobei 61 Tage als Partnertage dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten sind
Höhe des KBG pro Tag	33,88 Euro bis 14,53 Euro abhängig von der gewählten Variante	80 % vom (fiktiven) Wochengeld; zusätzlich erfolgt die Günstigkeitsrechnung anhand des Steuerbescheides aus dem Kalenderjahr vor der Geburt; mind 33,88 Euro bis max 66,00 Euro
Mindestbezugsdauer pro Block	61 Tage	61 Tage
Erwerbstätigkeit nötig?	Nein	Mind die letzten 182 Kalendertage vor Geburt/Mut- terschutz: tatsächliche Ausübung einer kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit
Zulässiger Zuverdienst pro Kalenderjahr	60 % der Einkünfte des relevanten Kalenderjahres, mindestens 16.200,00 Euro	6.800,00 Euro (entspricht etwa der Geringfügigkeits- grenze); kein gleichzeitiger Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zulässig
Zuschlag pro Mehrling pro Tag	Plus 50 % des gewählten Tagesbetrages	kein Zuschlag
Beihilfe zum KBG	Max 365 Tage (durchgehend) je 6,06 Euro	keine Beihilfe
Sonderfall: Bezugsverlängerung für einen Elternteil im Härtefall	91 Tage	Keine Härtefälle-Verlängerung
Gleichzeitiger Bezug möglich?	Max 31 Tage (bei erstmaligem Wechsel), wodurch sich die Anspruchsdauer um diese Tage reduziert	Max 31 Tage (bei erstmaligem Wechsel), wodurch sich die Anspruchsdauer um diese Tage reduziert
Partnerschaftsbonus möglich?	Ja – bei annähernd gleicher Bezugsdauer beider Elternteile	Ja – bei annähernd gleicher Bezugsdauer beider Elternteile
Familienzeitbonus-Anrechnung?	Ein vom Vater bezogener Familienzeitbonus wird auf sein KBG angerechnet	Ein vom Vater bezogener Familienzeitbonus wird auf sein KBG angerechnet

Hinsichtlich des Kinderbetreuungsgeldes wird auf die Beilage, welche aus Informationsmaterialien des Familienministeriums besteht, hingewiesen.

Eine Beratung ist ausschließlich durch die auszahlenden Stellen (BVA und GKK) möglich.

Teilzeitbeschäftigung

Allgemein

Seit dem Frühjahr 2009 gibt es eine einheitliche Verwaltungspraxis bei der Gewährung von befristeten Teilzeitwünschen für Mütter und Väter.

Wenn das Beschäftigungsausmaß mindestens 50 % beträgt stehen die Kinderzuschuss und die Studienbeihilfe weiterhin in voller Höhe zu.

Ein Anspruch besteht für Bedienstete des Landes, die für ein minderjähriges Kind sorgepflichtig sind.

Inanspruchnahme ist auch möglich, wenn sich der andere Elternteil in Karenzurlaub befindet.

Ein schriftliches Ansuchen ist 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Teilbeschäftigung zu stellen.

Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit ist bei pragmatischen Bediensteten bis auf die Hälfte (20h) und bei Vertragsbediensteten bis auf eine Drittel (14 h) der Normalleistung vorgesehen.

Folgende Befristungen sind für die Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes möglich:

- Ablauf des Tages, an dem das Kind das 4. Lebensjahr (oder beliebig davor),
- der 31. 12. des Schuljahres, in dem das Kind das 7. Lebensjahr,
- der 31. 12. des Schuljahres, in dem das Kind das 11. Lebensjahr vollendet hat.

Inanspruchnahme pro Kind und Elternteil möglich.

Änderungen der Teilzeitbeschäftigung und/oder Befristung sind nur in besonders begründeten Einzelfällen, nach Stellungnahme der Dienststellenleitung und dienstpostenplanmäßiger Vereinbarkeit, möglich.

Nach dem Ende der befristeten Teilzeit besteht Anspruch auf Aufstockung im Ausmaß des vor der Teilzeit festgelegten Beschäftigungsausmaßes.

Wir empfehlen, unter Berücksichtigung der genannten Fristenden, eine befristete Antragsstellung. Bei einer Befristung lebt nach Ende der Frist, wenn nicht ein weiterer Antrag auf Teilzeit gestellt wird, das Vertragsausmaß vor Reduzierung wieder auf.

Rückkehrrecht

Das Land NÖ bietet Bediensteten die Chance, auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Darüber hinaus soll die Rückkehr – soweit möglich – auf den gleichen Arbeitsplatz oder an die gleiche Dienststelle erfolgen.

Ein klares Indiz für eine Rückkehrmöglichkeit auf einen bestimmten Arbeitsplatz ist das Vorhandensein einer „Dienstpostenbindung“. Die betroffenen Bediensteten sind auf den Dienstposten – der hinter ihren Arbeitsplatz steht – gebunden. Diese Bindung wird im Einvernehmen zwischen Dienststellenpersonalvertretung und Dienststellenleitung festgelegt. Die Möglichkeit einer Dienstpostenbindung können bei der örtlichen DPV oder der Dienststellenleitung erfragt werden.

Sollte eine Rückkehr auf einen konkret gebundenen Posten aus dienstlichen Gründen nicht mehr möglich sein, so ist eine schlüssige Begründung der Dienststellenleitung – die auch einer Überprüfung der Gleichbehandlungbeauftragten standhalten muss – abzugeben.

» KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ WÄHREND KARENZURLAUB UND „GESCHÜTZTER“ TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Wann endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Kündigungs- und Entlassungsschutz ist grundsätzlich bis 4 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes, des Karenzurlaub-Teiles bzw. der Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutz- bzw. Vater-Karenzurlaubsgesetz gegeben.

Ab wann gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz?

Nimmt nur die Mutter Karenzurlaub in Anspruch, so bleibt der bereits durch Schwangerschaft und Geburt bestehende Kündigungs- und Entlassungsschutz (bei fristgerechter Beantragung) im Karenzurlaub weiter aufrecht.

Nimmt nur der Vater Karenzurlaub in Anspruch, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Bekanntgabe, nicht aber vor der Geburt des Kindes.

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

Wird Teilzeitbeschäftigung beantragt, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens aber 4 Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

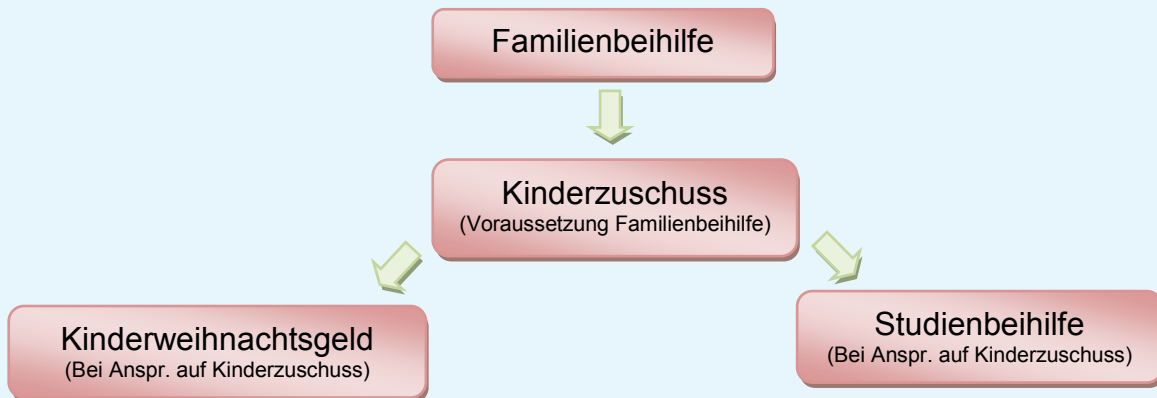
Tageweiser Einsatz

Mit der **Richtlinie "Tageweiser Einsatz als Maßnahme während der Karenz"** soll Landesbedienstete in Karenz bzw. Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes die Möglichkeit gegeben werden, den Kontakt mit der Dienststelle aufrecht zu erhalten.

Wie erfolgt der tageweise Einsatz?

Basierend auf einer zwischen der Personalabteilung und dem/der Bediensteten abzuschließenden Rahmenvereinbarung soll es der Dienststellenleitung ermöglicht werden, kurzfristig bei Bedarf, die Bediensteten zur Arbeitsleistung heranzuziehen. Der/dem Bediensteten steht es frei, das Angebot zur Leistung eines tageweisen Einsatzes anzunehmen oder nicht. (Besteht an dem Tag, an dem der Einsatz erfolgen soll, keine Möglichkeit der Kinderbetreuung, kann für diesen Tag abgelehnt werden, es besteht aber weiterhin die Möglichkeit, an einem anderen Tag eingesetzt zu werden). Der/dem Bediensteten ermöglicht dieser tageweise Einsatz einerseits den Qualifikationserhalt und das Kontakthalten mit Kolleginnen und Kollegen, andererseits neben dem Kinderbetreuungsgeld ein zusätzliches Einkommen (Achtung: Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld nicht aus den Augen verlieren!) Grundlage der Berechnung des Stundensatzes ist das jeweilige individuelle Grundentgelt (in der Besoldung inkl. Zulagen wie Allgemeine Dienstzulage, Verwaltungsdienstzulage) und die anteilige Sonderzahlung. Das Beschäftigungsausmaß pro Einsatztag hat mindestens 4 Stunden zu betragen; während des Einsatzes ist die/der Bedienstete sozialversichert. Wir empfehlen, jedenfalls vor Beginn des Karenzurlaubes, das Interesse am Kontakt mit der Dienststelle, an Weiterbildungsmaßnahmen oder an einem allfälligen tageweisen Einsatz bei der Dienststellenleitung, zu deponieren bzw. mit dieser zu besprechen.

Finanzielle Zuwendungen



Familienbeihilfe

Eltern haben Anspruch auf Familienbeihilfe für haushaltszugehörige Kinder bzw. für Kinder, für die sie überwiegend Unterhalt leisten. Vorrangig anspruchsberechtigt ist die Mutter. Für ausländische Staatsangehörige bestehen Sonderregelungen. Zuständig für die Auszahlung sind die Finanzämter, zuständiges Ministerium ist das Bundesministerium für Familien und Jugend.

Genau Informationen über Höhe und Anspruchsvoraussetzungen finden Sie unter www.bmfj.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen.

Wichtig !

Voraussetzung für die Gewährung des Kinderzuschusses ist immer der Bezug der Familienbeihilfe. Der erstmalige Anfall sowie etwaige Veränderung (Einstellung bzw. Weitergewährung der Familienbeihilfe) ist ehestmöglich dem Dienstgeber zu melden. Eine verspätete Übermittlung des Familienbeihilfebescheides bedeutet, dass auch der Kinderzuschuss erst ab Einlangen des Bescheides angewiesen wird.

Kinderzuschuss

NÖ Landesbedienstete erhalten für ihr Kind/ihre Kinder einen Kinderzuschuss. Sie gebührt monatlich für jedes Kind, für das Familienbeihilfe, oder eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird.



Die Kinderzuschuss beträgt

Anzahl der Kinder	pro Kind % von NOG 5/16	pro Kind (Stand 2018)
bis zu 2 Kindern	0,75%	€ 19,14
3 oder 4 Kindern	0,94%	€ 23,99
ab dem 5. Kind	1,17%	€ 29,86

Für ein Kind, für das erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird, gebührt der Kinderzuschuss doppelt.

Da der Erhalt des Kinderzuschusses Voraussetzung für die Gewährung der Studienbeihilfe und des Kinderweihnachtsgeldes ist, empfehlen wir, den Kinderzuschuss sofort nach Erhalt des Familienbeihilfenbescheides bei der Abteilung Personalangelegenheiten zu beantragen.

Der Kinderzuschuss gebührt, sofern sie nach Aufnahme in das Dienstverhältnis durch Geburt eines Kindes anfällt, erstmalig im 4-fachen Ausmaß.

Bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe (Studium, Berufsausbildung) kann der Kinderzuschuss bis zum Zeitpunkt der Einstellung der Familienbeihilfe gewährt werden, ebenso wenn das Kind infolge Krankheit oder Gebrechens erwerbsunfähig ist.

Da während des Präsenz- bzw. Zivildienstes die Familienbeihilfe nicht gebührt, besteht auch kein Anspruch auf den Kinderzuschuss.

Für ein und dasselbe Kind gebührt der Kinderzuschuss nur einmal. Sind beide Elternteile öffentlich Bedienstete und hätten daher Anspruch auf diese Zulage, zählt die Haushaltszugehörigkeit bzw. gehen ältere Rechte den jüngeren vor.

Der Kinderzuschuss wird nicht rückwirkend gewährt, daher ist diese umgehend zu beantragen. Allfällige Änderungen in den Anspruchsvoraussetzungen sind ebenfalls umgehend zu melden.

Wichtig !

Befindet man sich im Mutterschaftskarenzurlaub bzw. im Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes und bezieht Kinderbetreuungsgeld erhält man durch den Dienstgeber keine Bezüge und daher auch keinen Kinderzuschuss. Sollte der andere Elternteil ebenfalls im öffentlichen Dienst beschäftigt sein, empfiehlt es sich, die Kinderzulage beim jeweiligen Dienstgeber zu beantragen.

Kinderweihnachtsgeld

Jährlich führt die Landespersonalvertretung mit der Politik Verhandlungen über die Gewährung des Kinderweihnachtsgeldes. Dieses ist eine außerordentliche Zuwendung und bei einem Verhandlungserfolg wird seitens der Landespersonalvertretung gesondert darüber informiert.

Voraussetzung hierfür ist:

- a) Es ist der Anspruch auf Kinderzuschuss im Monat Dezember für wenigstens ein Kind gegeben,
- b) Falls der Anspruch nach a) nicht gegeben ist, ist der Nachweis (Erklärung), dass der Ehegatte/die Ehegattin Anspruch auf einen Kinderzuschuss oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft (Bund, Gemeinde) hat und keine dem Kinderweihnachtsgeld ähnliche Leistung von seinem/ihrer Dienstgeber erhält vorzulegen.

In **diesem Fall (b)** ist die ao. Zuwendung **schriftlich** bei der zuständigen Personalabteilung zu beantragen.

Die Antragsformulare sind entweder bei der DPV oder der Dienststellenleitung erhältlich bzw. auf unserer Homepage herunterzuladen.

Diese einmalige ao. Zuwendung wird ferner OHNE schriftlichen Antrag gewährt für,

- Vertragsbedienstete, deren Dienstbezüge wegen Krankheit oder Unfalles gekürzt oder eingestellt sind,
- Vertragsbedienstete, die wegen der Geburt eines Kindes vom Dienst freigestellt sind (Beschäftigungsverbot),
- Beamtinnen und Beamten, sowie Vertragsbedienstete, die sich auf Mutterschafts- oder Vaterkarenzurlaub befinden,

sofern ein **Anspruch auf eine Kinderzuschuss** bestünde.

Die im Jahr 2017 ausbezahlte ao. Zuwendung betrug

für das 1. Kind	€ 173,--
für das 2. Kind	€ 205,--
für das 3. und jedes weitere Kind	€ 231,--

Teilbeschäftigte Bedienstete mit weniger als 50 % Beschäftigungsausmaß erhalten einen ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teilbetrag.

Studienbeihilfe/Lehrlingsbeihilfe

Bedienstete, die einen Kinderzuschuss für ein Kind erhalten, welches die 9. oder eine höhere Schulstufe einer anderen Schule als einer Pflichtschule besucht, gebührt eine jährliche Studienbeihilfe in folgender Höhe:

Kinderzuschuss bis 2 Kinder	öffentliche Schule	öffentliche Schule
	1. Kind € 230,-	2. Kind € 350,-
	Hochschule	öffentliche Schule
	1. Kind € 350,-	2. Kind € 350,-
	Hochschule	Hochschule
	1. Kind € 350,-	2. Kind € 460,-

Kinderzuschuss ab 3 Kinder	öffentliche Schule	öffentliche Schule
	1. Kind € 600,-	2. Kind € 800,- 3. Kind € 1.000,-
	Hochschule	öffentliche Schule
	1. Kind € 800,-	2. Kind € 800,- 3. Kind € 1.000,-
	Hochschule	öffentliche Schule
	1. Kind € 800,- 2. Kind € 1.000,-	3. Kind € 1.000,-
	Hochschule	Hochschule
	1. Kind € 800,-	2. Kind € 1.000,- 3. Kind € 1.150,-

Bei Kindern die durch ein geistiges oder körperliches Gebrechen in einem Internat einer Sonderschule untergebracht sind erhält man € 330,-

Lehrlingsbeihilfe € 38,-/Lehrjahr

Der Antrag auf Gewährung der Studienbeihilfe ist am Beginn eines Schul- oder Studienjahres mit einem eigenen Formblatt bei der Personalabteilung einzubringen, wobei die Schul- oder Studienbestätigung anzuschließen ist.

Der Anspruch auf Studienbeihilfe besteht maximal 3 Jahre rückwirkend.

Einem/r Bediensteten, dessen/deren Ehegatt/e/in aus einem Dienstverhältnis zu einer anderen inländischen Gebietskörperschaft den Kinderzuschuss oder eine ähnliche Leistung erhält, gebührt die jährliche Studienbeihilfe unter den gleichen Voraussetzungen, sofern dem/der Ehegatt/en/in nicht eine derartige Studienbeihilfe gewährt wird. Der Antrag auf Studienbeihilfe ist am Beginn eines Schul- oder Studienjahres mittels eines eigenen Formblattes bei der Personalabteilung, wobei die Schul- oder Studienbestätigung darauf erfolgen kann, einzubringen.

Hilfreiche Links zum Thema Absetzbeträge

Kinderabsetzbetrag, Unterhaltsabsetzbetrag, Kinderfreibetrag

<http://www.bmfj.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/familienbesteuerung>

Mehrkindzuschlag

<http://www.bmfj.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/mehrkindzuschlag.html>

Steuerliche Absetzbarkeit – Kosten der Kinderbetreuung

<https://www.bmf.gv.at/steuern/familien-kinder/kinderbetreuungskosten.html>

Pflegefreistellung und Sonderurlaub zur Betreuung eines Kindes

**40 h Pflegefreistellung
für nahe Angehörige**



**Danach 40 h Pflegefreistellung
für Kinder unter 12 Jahren**

**24 h Sonderurlaub zur
Betreuung eines Kindes**

Die Pflegefreistellung und der Sonderurlaub können auch stundenweise verbraucht werden (z. B. bei Teilung der Pflege mit einer anderen Betreuungsperson jeweils ab 4 Stunden am Nachmittag).

Pflegefreistellung für nahe Angehörige und Kinder unter 12 Jahren

Sind Bedienstete an der Dienstleistung

- wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
- wegen der notwendigen Betreuung des Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes, wenn die Betreuungsperson des Kindes aus bestimmten Gründen für die Pflege ausfällt,
- wegen der Begleitung eines erkrankten Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, sofern das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

nachweislich verhindert, wird pro Kalenderjahr Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge (=Pflegefreistellung) bis zum Höchstausmaß der Wochenarbeitszeit gewährt.

Um Anträge ohne Zeitverlust erledigen zu können, entscheiden die Dienststellenleitungen über Anträge auf Pflegefreistellung; daher sind diese direkt bei der Dienststelle einzubringen.

Um die Antragstellung zu erleichtern, liegen in den Dienststellen diesbezügliche Formulare (Musteranträge) auf.

Die Erkrankung des nahen Angehörigen ist durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Zur Sicherung der Diskretion haben Bedienstete die Möglichkeit, den Antrag (Formular), der die nähere Begründung der Pflegefreistellung beinhaltet, und die ärztliche Bestätigung in einem verschlossenen Briefumschlag vorzulegen.

Nahe Angehörige sind:

Verwandte in gerader Linie (Kinder, Eltern, eigene Großeltern), Ehegattin/Ehegatte, eingetragene Partner, Lebensgefährtin/Lebensgefährte, Stief-, Wahl- und Pflegekinder, Geschwister.

Keine nahen Angehörigen sind:

Schwiegereltern, Onkel, Tante, Nichte, Neffe, Schwägernte usw.

Die Voraussetzung des gemeinsamen Haushaltes ist auch dann erfüllt, wenn die zu pflegende Person mit dem Eintritt der Pflegebedürftigkeit in den gemeinsamen Haushalt aufgenommen wird.

Im Falle der notwendigen Pflege eines nicht im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes (Wahl- oder Pflegekind) besteht ebenso Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn das Kind in dem Haushalt gepflegt wird, in dem es lebt.

Darüber hinaus besteht Anspruch auf eine weitere Pflegefreistellung im Kalenderjahr bis zum Höchstausmaß der Wochenarbeitszeit zur notwendigen Pflege eines Kindes unter 12 Jahren.

Bei Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr wird die Notwendigkeit der Pflege auf Grund der ärztlichen Bestätigung anerkannt.

All jene Ansuchen um Pflegefreistellung, die den vorstehenden Ausführungen nicht zugeordnet werden können, sind – wie bisher – der zuständigen Abteilung Personalangelegenheiten zur Entscheidung vorzulegen.

24 h Sonderurlaub zur Betreuung eines Kindes

Bedienstete, die wegen der notwendigen Betreuung eines in ihrem Haushalt lebenden Kindes an der Dienstleistung verhindert sind, kann ein Sonderurlaub (SU) im Ausmaß bis zu 24 Stunden jährlich gewährt werden.

Folgende Voraussetzungen müssen vorliegen:

- 1) Die Person, der regelmäßig die Obsorge für des Kind obliegt, so erkrankt ist, dass sie dieser Aufgabe nicht nachkommen kann UND
- 2) Keine andere Person zur Verfügung steht UND
- 3) Die Gewährung einer Pflegefreistellung durch die Dienststellenleitung nicht möglich ist

Das Gesamtausmaß der Dienstfreistellungen (Pflegefreistellung und SU) wegen der notwendigen Pflege und Betreuung von Kindern darf zwei Wochen pro Jahr NICHT übersteigen.

Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes

Unter gewissen Voraussetzungen (z. B. gemeinsamer Haushalt, maximales Lebensalter des Kindes 45 Jahre) ist auf Antrag eine Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes zu gewähren. Derartigen Zeiten werden bis zum Erreichen des Beginnes des Kindergartenjahres, in dem das Kind das vierte Lebensjahr erreicht, zur Gänze angerechnet, danach zur Hälfte.

Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter

Die Anzahl der Väter, die berufliche Auszeiten wie z. B. Väterkarenz oder -teilzeitarbeit zur Betreuung von Kindern in Anspruch nehmen, ist – im Gegensatz zu den Müttern – in Niederösterreich wie in ganz Österreich sehr gering.

Im NÖ Landesdienst eröffnen das Dienstrecht und die Verwaltungspraxis eine Fülle von Gestaltungsmöglichkeiten, wie Mütter und Väter ihre Lebensbereiche Beruf und Familie besser vereinbaren zu können. Für Väter besteht die Möglichkeit unbezahlten Sonderurlaub bis zu 4 Wochen während der Schutzfrist der Mutter unter Anrechnung dieser Zeit auf dienstzeitabhängige Rechte zu beanspruchen (Frühkarenzurlaub für Väter). Mit der Ermöglichung dieses „Papa-Monats“ setzt das Land NÖ seine familienfreundliche Personalpolitik fort.



Im Rahmen der **Studie „Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter“** wurde im NÖ Landesdienst sowie in ausgewählten niederösterreichischen Gemeinden und Betrieben eine Bestandsaufnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie – insbesondere jener von Vätern – gemacht, um in der Folge alle Beteiligten für das Thema zu sensibilisieren. Die Ergebnisse wurden in 2 Broschüren publiziert. <http://www.noel.gv.at/Gesellschaft-Soziales/Frauen/Vereinbarkeit/Vereinbarkeit.html>.

Erholungseinrichtungen

NÖ Landesbediensteten und ihren Familien stehen folgende Freizeit- und Erholungseinrichtungen zu besonders günstigen Preisen zur Verfügung:

- Lackenhof
- Fichtenhof
- Erlaufsee
- Blindenmarkt

Weiterführende Informationen unter:

<http://www.lpv.co.at> - Register Ferienhäuser

Auskünfte und Buchung: 02742/9005 DW 12573

Gewerkschaftsmitgliedern stehen weitere Erholungseinrichtungen zur Verfügung.

Auskünfte und Buchung bei der GÖD: 01/53454 DW 288.

Familienförderung durch das Land NÖ

» NÖ FAMILIENPASS

Der NÖ Familienpass ist für einen jährlichen Kostenbeitrag in der Höhe von € 24,-- (mit Versicherungspaket Standard) bzw. um € 42,-- (mit Versicherungspaket Plus) erhältlich. Ohne Versicherungsschutz ist der Familienpass kostenlos.

Für Detail- bzw. Zusatzinformationen wenden Sie sich an die NÖ Familienhotline (02742/9005-1-9005) bzw. im Internet unter www.familienpass.at.

» KINDERBETREUUNG IN NÖ

Die angeführten Möglichkeiten sind nur ein Ausschnitt aus den Angeboten für Eltern in Niederösterreich.

NÖ Kinderbetreuungsförderung

Berufstätige Eltern, die ihr Kind von einer/einem (Mobile/n) Tagesmutter/-vater, in einer NÖ Tagesbetreuungseinrichtung oder in einem NÖ Hort betreuen lassen, können vom Land NÖ im Rahmen der NÖ Kinderbetreuungsförderung einen Zuschuss zum Betreuungsbeitrag erhalten.

Der maximal anerkannte Stundensatz beträgt € 2,50,-- für jedes Kind unter 3 Jahren und € 2,10,-- für jedes Kind über 3 Jahren. Die Höhe der Förderung hängt vom Familieneinkommen ab. Gefördert wird jener Anteil (25%, 50% oder 75%) an den anerkannten Kosten, in dessen Bereich das Familieneinkommen liegt.

Weiterführende Informationen (Richtlinien und Antrag) unter:

<http://www.noeg.at/Gesellschaft-Soziales/Kinderbetreuung.html>

» FAMILIENUNTERSTÜTZUNG DER GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Gewerkschaftsmitglieder können bei Erfüllung der unten angeführten Anspruchsvoraussetzungen um Familienunterstützung bei der GÖD ansuchen:

- Die Familie bezieht Familienbeihilfe für 3 oder mehr Kinder oder
- die Familie bezieht für eines oder mehrere Kinder erhöhte Familienbeihilfe(n).

Um diese soziale Zuwendung kann einmal jährlich (aber nicht rückwirkend) angesucht werden.

Nähere Informationen entnehmen Sie bitte unter www.goed.at

» SOZIALUNTERSTÜTZUNG DER GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Eine Geldaushilfe kann einem GÖD-Mitglied bei einer **unvorhergesehenen** und **außergewöhnlichen** finanziellen Belastung gewährt werden.



» NOTIZEN:



Impressum:

- Herausgeber: Landespersonalvertretung der NÖ Landesbediensteten, Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten
Inhalt: Roland Teufl (ZBR), Mag. Hans Zöhling
Gestaltung: Serviceteam LPV und Amtsdruckerei
Fotos: Serviceteam LPV, @ R.K.B by JMG pixelio
Druck: Amt der NÖ Landesregierung, Abt. Gebäudeverwaltung, Amtsdruckerei

Stand Oktober 2017, aktualisiert August 2018

Wir möchten darauf hinweisen dass es sich hierbei um eine Informationsbroschüre handelt. Änderungen, Irrtümer, Satz- und Druckfehler vorbehalten.

Wir sind bemüht, so weit wie möglich geschlechtsneutrale Formulierungen zu verwenden. Wo uns dies nicht gelingt, gelten die entsprechenden Begriffe im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für beide Geschlechter.