



Aktualisierte Auflage: 2023



Leitfaden für berufstätige Eltern

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST





Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die Geburt eines Kindes ist etwas Wunderschönes. Es ist der Inbegriff des Lebens in seiner ursprünglichsten Form. Ein Mensch wird geboren. Dieser Augenblick der Freude ist mit vielen Rechtsansprüchen, Möglichkeiten und Serviceangeboten verbunden. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) gibt mit der Broschüre „Leitfaden für berufstätige Eltern im Öffentlichen Dienst“ einen sehr guten Überblick.

Das Verhandlungsteam der GÖD hat für Mütter und Väter zahlreiche positive Regelungen ausverhandelt. Nachfolgend finden Sie, zusammengestellt vom Bereich GÖD-Frauen, umfassende Informationen zu den wichtigsten Themen. Gerne werden Sie bei Bedarf auch von unseren Funktionärinnen und Funktionären an Ihrer Dienststelle und bei komplexeren Fragestellungen von unseren Juristinnen und Juristen in der GÖD sowie dem Bereich GÖD-Frauen kompetent beraten. Wir bieten Hilfestellungen, damit Sie alle Ihre Ansprüche wahren können.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Norbert Schnedl'.

Norbert SCHNEDL

Vorsitzender der GÖD

© **COPYRIGHT**

GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst. Text und Design des vorliegenden Druckwerks sind urheberrechtlich geschützt. Jeder Missbrauch wird geahndet.



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. Die Broschüre wurde aktualisiert und u.a um die Änderungen betreffend die Valorisierung der Familienleistungen mit 1.1.2023 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 der Bereich GÖD-Frauen sowie die GÖD-Rechtsabteilung stehen Ihnen für Auskünfte gerne zur Verfügung.

Mit besten Grüßen

Monika GABRIEL

Vorsitzender-Stellvertreterin der GÖD
Vorsitzende des Bereiches GÖD-Frauen

Tel.: 01/53454-275, -273 oder -270

goed.at

KAPITEL 1: Arbeits- bzw. Dienstrechtliches	6
Meldung der Schwangerschaft an den Dienstgeber	6
Schutzmaßnahmen	6
Der Mutter-Kind-Pass. Eine langjährige Erfolgsgeschichte	6
Monatsbezug	7
Erholungsurlaub	7
Untersuchungen während der Arbeitszeit	8
KAPITEL 2: Beschäftigungsverbote	8
Absolutes Beschäftigungsverbot – Mutterschutzfrist	8
Individuelles Beschäftigungsverbot	8
Ruhemöglichkeiten	9
Stillende Mütter	9
Stillzeit	9
KAPITEL 3: Finanzielle Ansprüche vor und nach der Geburt	9
Finanzielles während der Schutzfristen vor und nach der Geburt (Absolutes Beschäftigungsverbot)	9
KAPITEL 4: Kündigungs- und Entlassungsschutz	11
Kündigungs- und Entlassungsschutz	11
Kündigungsschutz bei Karenz und Elternteilzeit	11
Abfertigungsanspruch	11
Kranken- und Pensionsversicherung bei Austritt	12
KAPITEL 5: Karenz – Karenzurlaub – Teilzeitbeschäftigung	13
Karenz(urlaub)	13
Karenzbeginn	14
Meldefristen	14
Frühkarenzurlaub	15
Familienzeitbonus	15
KAPITEL 6: Dienstrechtliche Auswirkungen von Karenzurlauben	15
„Arbeitsplatzgarantie“	15
Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit	16
Meldefristen	17
Anrechnung der Karenzzeiten	17



KAPITEL 7: Kinderbetreuungsgeld (KBG)	18
Anspruch für den Bezug von KBG	18
Antrag	19
Bezugsdauer	19
Höhe der finanziellen Leistung aus dem FLAF und Dauer	19
Pauschales KBG = KBG-Konto	19
Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld	20
Überschreiten der Zuverdienstgrenze	20
Verzicht auf KBG	21
KBG und Krankenversicherung	21
Partnerschaftsbonus	21
Beihilfe zum KBG	21
Geldaushilfe	21
Kinderzuschuss	22
 KAPITEL 8: Wichtiges – anlässlich der Geburt zu erledigen	22
Krankenkasse	22
Standesamt – Gemeindeamt	22
Dienstgeber	22
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	22
 KAPITEL 9: Familienbeihilfe	23
Anspruchsberechtigte	23
Höhe der Familienbeihilfe	23
Mehrkindzuschlag	24
 KAPITEL 10: Was Sie auch noch wissen sollten	24
Pflegefreistellung	24
Bundespensionskasse und Karenz bzw. Karenzurlaub	25
Pensionsplitting	25
Informationspflicht – Dienstgeber	25
Familienbonus Plus	25
GÖD-Familienunterstützung	26
Weiterführende Links	26

KAPITEL 1: ARBEITS- BZW. DIENSTRECHTLICHES

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

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 Bekanntgabe der Schwangerschaft 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 unfallgefährdende Arbeiten sowie Arbeiten mit gewissen biologischen Stoffen. Außerdem gilt das Verbot der Nacharbeit (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 LANGJÄHRIGE 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 (Genaueres finden Sie auf 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 Schwanger-





schaft. 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 2012 besteht auch die Möglichkeit, eine Hebammenberatung in der 18. bis 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 abgefedert. Nach § 14 MSchG gibt es einen eigenen Entgeltanspruch in der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten drei 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 (siehe Kapitel „Beschäftigungsverbote“ ab Seite 8) verkürzt den Urlaub nicht – sie ist also „urlaubsfähig“.

Der Erholungsurlaub verfällt normalerweise, wenn die Dienstnehmerin diesen nicht bis zum 31. Dezember 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 vor-

geschrieben 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 **vier Wochen vor dem errechneten Beginn** der **8-Wochen-Mutterschutzfrist** auf den bevorstehenden Beginn der Mutterschutzfrist aufmerksam zu machen.

KAPITEL 2: BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE

ABSOLUTES BESCHÄFTIGUNGSVERBOT – MUTTERSCHUTZFRIST (MSCHG § 3/1-2)

Während der **letzten acht Wochen** vor der voraussichtlichen **Entbindung** und acht 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, be trägt die **Mutterschutzfrist nachher** immer **mindestens zwölf Wochen**. Gleiches gilt bei **Mehrlingsgeburten** und **Kaiserschnittentbindungen**. Nach einer Fehlgeburt erlischt der Mutterschutz gemäß MSchG, eine all-fällige Dienstverhinderung gilt als Krankenstand. (Schriftliche Meldung an den 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. 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.

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 acht und mehr Stunden mindestens **zweimal 45 Minuten** oder **einmal 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.

Der Beamtin, die seit **1.1.2011** ein Dienstverhältnis zum Bund hat, gebührt monatlich der Durchschnitt aus

- Monatsbezug (GehG § 3 Abs. 2)
- Kinderzuschuss (GehG § 4)
- Vertretungsabgeltung (GehG § 12f)
- Nebengebühren gemäß GehG § 15 Abs. 1 Z 1 bis 6, 8, 9, 11 und 14 oder ersatzweise gebührenden Vergütungen sowie Ab-

geltungen für bestimmte Dienstleistungen, für den zwölften, elften und zehnten Kalendermonat vor dem errechneten Geburtstermin.

Lag im zwölften, elften und zehnten Kalendermonat vor dem errechneten Geburtstermin eine eingeschränkte Beschäftigung nach Mutterschutzgesetz vor, so werden jene Kalendermonate herangezogen, die während der vorangegangenen Schwangerschaft maßgebend waren.

Diese Neuerung ist ein wichtiger Verhandlungserfolg für z. B. Exekutivbeamtinnen.

Vertragsbedienstete:

Der nach **Vertragsbedienstetengesetz** angestellten Kollegin gebühren für die Dauer der Schutzfrist **keine Bezüge**. Die VB erhält gegen Vorlage der Arztbestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin (sowie des Freistellungszeugnisses bei individuellem Beschäftigungsverbot) und einer Arbeits- und Entgeltbestätigung vom Dienstgeber von der **Krankenkasse Wochengeld** in der Höhe des durchschnittlichen Nettoverdienstes der letzten drei Kalendermonate

vor Beginn der Schutzfrist zuzüglich der anteiligen Sonderzahlungen über die Krankenkasse ausbezahlt.

Der Oberste Gerichtshof hat in einer Entscheidung (10 Ob S 115/17k) ausgesprochen, dass **regelmäßig geleistete Überstunden** vor Meldung der Schwangerschaft bei der Berechnung der Höhe des Wochengeldes (für das Beschäftigungsverbot nach MSchG) Berücksichtigung finden müssen. Der Dienstgeber hat dies bei der Meldung an die zuständige Krankenkasse zu beachten.

ACHTUNG: Da der OGH von regelmäßigen Überstunden spricht, kann keine eindeutige Aussage darüber getroffen werden, ob diese Entscheidung auch bei nur fallweise geleisteten Überstunden greift.

Eine Ergänzungszahlung des Dienstgebers gebührt, wenn das Wochengeld nicht den Bezügen vor dem Beschäftigungsverbot entspricht.

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

Endet ein (z. B. befristetes) Dienstverhältnis, das mindestens drei Monate gedauert hat, vor Beginn der Schutzfrist durch Zeitablauf, besteht ebenfalls Anspruch auf Wochengeld, wenn die 32. Woche vor dem Eintritt des Versicherungsfalls (i. d. R.

Beginn des Beschäftigungsverbotes) bei noch aufrechter Pflichtversicherung begonnen hat („Schutzfristfall“).





KAPITEL 4: KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ (MSchG § 10)

Während der Dauer der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier 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 fünf Arbeitstagen gemeldet und nachgewiesen wird.

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

Seit 2016 besteht auch ein Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer Fehlgeburt. 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!).

ACHTUNG: Bei VB in befristeten Dienstverhältnissen (z.B. IIL-Lehrerin bzw. Lehrerin mit befristetem Vertrag, Verwaltungskollegin nach VBG § 4a) stellt die Beendigung

eines befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf keine Kündigung bzw. Entlassung dar und fällt daher nicht unter die Kündigungsschutzbestimmungen!

KÜNDIGUNGSSCHUTZ BEI KARENZ UND ELTERTEILZEIT

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

ABFERTIGUNGSANSPRUCH

Beamtin (§ 26 GehG) 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. (Achtung: Dies betrifft Vertragsbedienstete, die vor 2003 ihr Dienstverhältnis begonnen haben.)

Eine Ausnahme von dieser Regel stellt der Austritt aus bestimmten familiären Gründen dar: Eine Abfertigung gebührt bei Austritt bzw. Kündigung innerhalb von sechs Monaten nach Eheschließungen sowie nach der Geburt eines Kindes (eines eigenen,

adoptierten oder in unentgeltliche Pflege 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 dem MSchG bzw. dem VKG oder eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt bzw. kündigt oder gekündigt wird.

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 der/des Vertragsbediensteten während der Teilzeitbeschäftigung gem. MSchG oder VKG, so ist bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung das vorangegangene Beschäftigungsmaß für die Berechnung des maßgebli-

chen Monatsentgeltes heranzuziehen. Bei Kündigung durch die Vertragsbedienstete/den 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 1.1.2003 eingetreten sind, gilt das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (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.

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 PENSIONS-VERSICHERUNG 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 beschäftigungs-

losen Zeit nach den Vorschriften des ASVG möglich. Für Beamtinnen und Beamte 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 – TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

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

Im Downloadbereich auf der GÖD-Homepage (goed.at) finden Sie unter „Frauen“ 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 „**Grundeinkommen**“ für diesen Elternteil samt Kind sowie die **Krankenversicherung** für diesen Elternteil gewährleistet sind. Für BVAEB-Krankenversicherte ist auch während der Zeit der Inanspruchnahme der Karenz nach MSchG oder dem VKG ohne Bezug des Kinderbetreuungsgeldes die Krankenversicherung aufrecht (gilt seit 1.1.2011).

Aus Anlass des erstmaligen Wechsels können die **Eltern auch einen Monat gleichzei-**

tig in Karenz gehen. Die Dauer der Karenz verkürzt sich dadurch aber um einen Monat (maximal bis zum 23. Lebensmonat des Kindes).

Durch die Möglichkeit der **aufgeschobenen Karenz** können beide Eltern je drei 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 ein 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 drei 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 Karenzteil muss mindestens zwei Monate dauern.

KARENZBEGINN

Für die **Mutter**: im Anschluss an

- die Schutzfrist oder
- einen Krankenstand, der über das Ende der Schutzfrist hinaus andauert, oder
- einen Erholungsurlaub (bei Lehrerinnen – Hauptferien) oder
- die Karenz des Vaters.

Für den **Vater**: im Anschluss an

- die Schutzfrist der Mutter oder
- die Karenz der Mutter.

Hat ein Elternteil keinen Anspruch auf Karenz (z.B. selbstständig erwerbstätig, arbeitslos etc.), kann Karenz vom anderen El-



ternteil 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.

MELDEFRISTEN

Die **Mutter** hat immer innerhalb der **Mutterschutzfrist** (im „Normalfall“ acht 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 acht Wochen nach der Geburt** zu melden. Bei einer **Verlängerung** der Karenz bzw. bei einem **Wechsel** ist die weitere Inanspruchnahme **spätestens drei Monate vor Ende** der bisher laufenden Karenz zu melden. Dauert die Karenz des anderen Elternteiles kürzer als drei Monate, so hat die Meldung spätestens **zwei Monate vor dem Ende der Karenz** zu erfolgen bzw. dauert der erste Karenzteil weniger als drei 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 zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. **Meldung bis spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt** (siehe Kapitel „Karenzbeginn“).



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.

FRÜHKARENZURLAUB

Im Bundesdienst ist es möglich, nach der Geburt eines Kindes einen Urlaub unter Entfall der Bezüge (Frühkarenzurlaub) im Ausmaß von bis zu 31 Tagen 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 und Ehegatten/Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten/eingetragenen Partnerinnen und Partnern, Adoptivkinder unter zwei Jahren und Pflegekinder in unentgeltlicher Pflege. Die Krankenversicherung bleibt aufrecht. Die **schriftliche Mitteilung der Inanspruchnahme muss spätestens eine Woche vor dem beab-**

sichtigten Antritt der Dienstbehörde bekannt gegeben werden.

FAMILIENZEITBONUS

Seit März 2017 gebührt Vätern, die sich in „Familienzeit“ befinden und mit Mutter und Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben, ein Familienzeitbonus. Als Familienzeit versteht man den Zeitraum zwischen 28 und 31 Tagen, in dem sich der Vater aufgrund der kürzlich erfolgten Geburt seines Kindes ausschließlich seiner Familie widmet und dazu die **Erwerbstätigkeit unterbricht** (Anm.: Krankenstand und Erholungsurlaub gelten nicht als Unterbrechung!). Im Bundesdienst besteht Anspruch auf Frühkarenzurlaub, also Familienzeit, bis zu vier Wochen (siehe Kapitel „Frühkarenzurlaub“).

Der Familienzeitbonus wird auf Antrag bei der zuständigen Krankenkasse in der Höhe von € 23,91/Tag ausbezahlt. Der Bonus beträgt somit für:

28 Tage	€ 669,48
29 Tage	€ 693,39
30 Tage	€ 717,30
31 Tage	€ 741,21

KAPITEL 6: DIENSTRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN VON KARENZURLAUBEN

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

Grundsätzlich gilt: Mit dem Antritt eines die Dauer von sechs Monaten übersteigenden Karenzurlaubes ist die Abberufung der/des Bediensteten von ihrem bzw. seinem Ar-

beitsplatz verbunden. Die zuletzt zurückgelegten Karenzzeiten sind für die Berechnung der 6-Monatsfrist zusammenzuzählen.

„ARBEITSPLATZGARANTIE“

Hat eine Beamtin oder ein Beamter **eine**



Karenz gem. MSchG §§ 15 bis 15b und 15d 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 gem. BDG § 75b(2) nicht auf Dauer nachbesetzt 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. VBGG § 29d ebenfalls analog eine derartige Arbeitsplatzgarantie – auch für LehrerInnen.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG UND ÄNDERUNG DER LAGE DER ARBEITSZEIT

(MSchG §§ 15h bis 15q 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 und Mitarbeitern, die Beschäftigungsdauer muss ununterbrochen drei Jahre betragen haben.

Für Mütter, deren Kinder ab dem 1.1.2016 geboren werden, gilt als weitere Voraussetzung: Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss um mindestens 20 Prozent reduziert werden und darf zwölf Stunden nicht unterschreiten. Sollte es im Einvernehmen zu einer anderslautenden 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 unterschreitet“ [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 (§ 50a 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 acht 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 spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben.

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

Die **Teilzeitbeschäftigung** gem. MSchG § 15h bzw. VKG § 8 kann **jederzeit begonnen** wer-

den 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 zwei Monate** betragen.

Eine **Verlängerung der Teilzeit** (Meldung jeweils drei 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 § 50b, VBG § 20 oder LDG/LLDG § 46 in Anspruch zu nehmen. Auch hier besteht ein Rechtsanspruch, und zwar bei Teilzeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes.

ANRECHNUNG DER KARENZZEITEN

Im Juli 2019 wurde eine Novelle zum Mutterschutzgesetz beschlossen, die zu Änderungen bei der Anrechnung von Karenzen für Geburten ab 1. August 2019 führt.

Für **Kolleginnen und Kollegen im Öffentlichen Dienst** ändert sich nichts, weil der Öffentliche Dienst bei Anrechnung der Karenzzeiten längst vorbildlich war und eine Berücksichtigung von Zeiten einer Karenz nach Mutterschutz- bzw. Väternkarenzgesetz für alle zeitabhängigen Rechte (= BDG § 75a, VBG § 29c, LDG § 58a, LLDG § 65a) schon lange Realität ist.

Die Gesetzesnovelle (MSchG § 15f) bringt eine Verbesserung für **Kolleginnen und Kollegen der ausgliederten Bereiche**, wenn

die Karenzzeiten bis dato in ihrem Kollektivvertrag nicht berücksichtigt wurden. Karenzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz/ Väterkarenzgesetz (= maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes) werden nun für zeitabhängige Rechte berücksichtigt. Die Gesetzesänderung wirkt sich damit auch auf die

Bemessung der Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und auf das frühere Erreichen der 6. Urlaubswoche aus. Ebenso gibt es während einer Karenz nach MSchG/ VKG nun keine Benachteiligung mehr bei Umreihungen, Gehaltsvorrückungen etc.

KAPITEL 7: KINDERBETREUUNGSGELD (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. Mit 1. Jänner 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
- Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft 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).
- Bei getrennt lebenden Eltern muss der beziehende Elternteil die Obsorge für das Kind haben.
- Nachweis der vorgeschriebenen Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen
- Bezug von KBG grundsätzlich nur für ein Kind möglich, für Mehrlingsgeburten gebührt ein finanzieller Zuschlag von 50 Prozent des jeweiligen Tagesbetrages.
- Ein gleichzeitiger Bezug durch beide Elternteile ist nicht möglich. **Ausnahme:** Beim erstmaligen Wechsel können die Eltern gleichzeitig KBG in der Dauer von bis zu 31 Tagen in Anspruch nehmen (siehe Kapitel „Karenz(urlaub)“, ab Seite 13).



ANTRAG

KBG ist beim jeweiligen Krankenversicherungsträger zu beantragen. KBG kann auch rückwirkend beantragt werden, die rückwirkende Auszahlung ist bis maximal 182 Tage 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 – wenn ein Anspruch besteht – bereits bei Beginn des Bezuges von Wochengeld oder einer gleichartigen Leistung – z.B. bei Beamtinnen!)

Bei absoluten **Härtefällen** besteht die Möglichkeit, den Bezug des KBG für **alleinstehende** Elternteile um maximal 91 Tage zu **verlängern**.

HÖHE DER FINANZIELLEN LEISTUNG AUS DEM FLAF UND DAUER

Beim ersten Antrag müssen das Modell (einkommensabhängig oder Konto) und (beim Konto) die Anspruchsdauer gewählt werden, die auch für den anderen Elternteil bindend sind. Eine Änderung des Modells ist **einmalig** innerhalb von 14 Tagen nach Antragstellung möglich!

PAUSCHALES KBG = KBG-KONTO

Die Mindestbezugsdauer des KBG beträgt 61 Tage.

Ein Elternteil kann das KBG zwischen 365 und 851 Tagen beziehen, beide Elternteile zusammen können zwischen 456 und 1063 Tage in Anspruch nehmen. 20 Prozent der Gesamtdauer sind für den 2. Elternteil unübertragbar reserviert.

ACHTUNG: Der Anspruch des KBG ruht, sofern ein Wochengeldanspruch besteht, in der Höhe des Wochengeldes.

Grundmodell

365 Tage (+ 91 Tage)

Anzahl der Tage			Tagsatz
1. Elternteil	2. Elternteil	gesamt	
365	91	456	€ 35,85
Mehrlingszuschlag			+ 50 %

Werden weniger als 365 Tage in Anspruch genommen, erhöht sich der Tagsatz nicht. Jeder Elternteil hat einen unübertragbaren Anspruch auf 91 Tage – bei Verlängerung erhöht sich der Partneranteil auf bis zu 212 Tage:

Längste Inanspruchnahme

bis zu 851 Tage (+ 212 Tage)

Anzahl der Tage			Tagsatz
1. Elternteil	2. Elternteil	gesamt	
851	212	1063	€ 15,38
Mehrlingszuschlag			+ 50 %

Ein Elternteil kann KBG max. bis zum 851. Tag (ca. 28 Monate), beide zusammen können das KBG bis zum 1063. Tag (ca. 35 Monate) ab Geburt beziehen. Damit eine Verlängerung bis zum 1063. Tag möglich ist, muss der



andere Elternteil mindestens 20 Prozent der Bezugsdauer = 212 Tage beziehen.

Mit der Wahl der Anspruchsdauer wählt man automatisch auch den Tagesbetrag. Dies bindet auch den anderen Elternteil.

Unabhängig von der Anspruchsdauer ergibt sich ein max. Gesamtbetrag von:

ca. € 13.085,- bei Bezug durch einen Elternteil bzw. ca. € 16.348,- bei Bezug durch beide Elternteile.

Die Bezugsdauer kann **einmal** (pro Kind) **geändert** werden. Diese Änderung muss spätestens 91 Tage vor Ablauf der ursprünglich gewählten Bezugsdauer erfolgen. (Die Änderung muss im Hinblick auf die Restzeit noch möglich sein, vergangene Bezugszeiträume können nicht geändert werden.) Der Tagesbetrag wird neu berechnet, wodurch sich für die Eltern entweder ein **Nachzahlungsanspruch** oder eine **Rückzahlungsverpflichtung** ergibt. Die Änderung bindet auch den anderen Elternteil. Hat dieser bereits KBG bezogen, so muss er dieser Änderung zustimmen und im Falle einer Rückzahlungsverpflichtung ebenfalls den zu viel bezogenen Betrag zurückzahlen.

Für das Kinderbetreuungsgeldkonto gilt die **allgemeine ZUVERDIENSTGRENZE** von € 18.000,- pro Kalenderjahr bzw. die individuelle Zuverdienstgrenze (= max. 60 Prozent des maßgeblichen Einkommens).

EINKOMMENSABHÄNGIGES KINDERBETREUUNGSGELD

365 Tage (+ 61 Tage)

Täglich ca.	des Wochengeh des	€ 35,85 bis maximal € 69,83
Monatlich ca.		€ 1.075,- bis maximal € 2.165,-
Bei Bezug durch einen Elternteil ca.		€ 21.577,-
Bei Bezug durch beide Elternteile ca.	80 %	€ 25.837,-
Kein Mehrlingszuschlag vorgesehen!!!		

Die **ZUVERDIENSTGRENZE** beträgt:

€ 7.600,- für Geburten ab 1.1.2022

€ 7.800,- für Geburten ab 1.1.2023

pro Kalenderjahr (keine individuelle Zuverdienstgrenze!).

Generell gilt: Ein Bezugsblock hat mindestens 61 Tage 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.

Auf der Website des Familienministeriums finden Sie weitere Informationen zur Berechnung des KBG.

ÜBERSCHREITEN DER ZUVERDIENSTGRENZE

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



Seit 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 $\frac{1}{12}$ je Verzichtsmonat, d.h. ein Verzicht wird nur bei unregelmäßigem Einkommen sinnvoll sein! Der Verzicht kann max. für sechs 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: BVAEB-Versicherte, siehe Kapitel „Karenz(urlaub)“ ab Seite 13.

PARTNERSCHAFTSBONUS

Beziehen die Eltern **gleich lang** KBG – 50:50, zumindest aber im Verhältnis 60:40 –, jedoch mindestens 124 Tage pro Elternteil, wird auf Antrag ein Partnerschaftsbonus von einmalig € 500,- pro Elternteil gewährt. Tage, an denen kein KBG bezogen wurde, zählen nicht, d.h. **ruht** das KBG während eines Wochengeldanspruches, **zählen** diese Tage **nicht!**

Der Partnerschaftsbonus muss binnen 124 Tagen ab Ende des KBG-Bezugs bei der Krankenkasse beantragt werden.

BEIHILFE ZUM KBG

Die Beihilfe zum KBG kann nur bei Bezug von pauschalem KBG = Kindergeldkonto bezogen werden.

Die Beihilfe kann längstens für 365 Tage ab Antragstellung bezogen werden.

Anspruch auf diese Beihilfe haben einkommensschwache, alleinstehende Elternteile und einkommensschwache Verheiratete, wenn bestimmte Zuverdienstgrenzen nicht überschritten werden (**€ 7.600,- für den beziehenden Elternteil**, € 16.200,- für die Partnerin/den Partner).

Die Beihilfe beträgt **€ 6,06 täglich** = monatl. ca. € 180,-. Diese Beihilfe (Antragstellung mittels Formular bei der zuständigen Krankenkasse) gebührt längstens 365 Tage ab erstmaliger Antragstellung und endet spätestens mit dem Ende des KBG.

GELDAUSHILFE

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

Gem. § 4 GehG bzw. § 16 VBG 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 Än-

derungen bei den Anspruchsvoraussetzungen sind dem Dienstgeber zu melden! (Keine rückwirkende Gewährung!)

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

KAPITEL 8: WICHTIGES – ANLÄSSLICH DER GEBURT ZU ERLEDIGEN

KRANKENKASSE

Einreichen der Geburtsbestätigung oder Geburtsurkunde nach der Geburt zur Mitversicherung des Kindes und Antrag auf Kinderbetreuungsgeld. (Vergessen Sie den Nachweis der Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen nicht!)

STANDESAMT

Gemeindeamt (Magistratisches Bezirksamt) Ausstellung einer Geburtsurkunde/Geburtsbescheinigung durch das Standesamt/Gemeindeamt des Geburtsbezirkes und Meldezettel – Meldung binnen einer Woche 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 Partnerin/befindlichen Partner. Meldung an den Dienstgeber innerhalb der Schutzfrist – acht 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 goed.at/fileadmin/user_upload/122021_Karenzmeldung_final.pdf 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 nicht, **nach Ihrer Karenz** zu **überprüfen**, ob der automatische Abzug Ihres Mitgliedsbeitrages wieder aktiviert wurde. (Beitragswahrheit ist notwendig für umfassenden Rechtsschutz und finanzielle Unterstützungen!) Falls das nicht funktioniert, ersuchen wir Sie, mit Ihrer gehaltsanweisenden Stelle Kontakt aufzunehmen.

Wenn Sie diesbezügliche **Fragen** haben, wenden Sie sich bitte an die **EVIDENZ-ABTEILUNG** der GÖD (01/534 54 DW 139).

Informationen über die Zuerkennung der **GÖD-FAMILIENUNTERSTÜTZUNG** finden Sie unter goed.at/mitgliederbereich/formulare-herunterladen/soziale-betreuung.

KAPITEL 9: FAMILIENBEIHILFE

Aufgrund einer Verwaltungsvereinfachung überweist das Finanzamt seit 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 (z.B. die Kontonummer, auf die die Familienbeihilfe überwiesen werden soll) werden bei den Eltern eingeholt.

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

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.

Altersstaffel	pro Kind
bis zum vollendeten 3. Lebensjahr	€ 120,60
ab dem vollendeten 3. Lebensjahr	€ 129,00
ab dem vollendeten 10. Lebensjahr	€ 149,70
ab dem vollendeten 19. Lebensjahr	€ 174,70

HÖHE DER FAMILIENBEIHILFE

Mit 1.1.2023 trat die jährliche Valorisierung der Familienleistungen in Kraft. Das bedeutet, dass die Familienbeihilfe und der Mehrkindzuschlag ab dem Kalenderjahr 2023 jährlich an die Inflation angepasst wird.

Zusätzlich zum Betrag der Altersstaffel für jedes Kind	Geschwisterstaffel
ab dem 2. Kind	€ 7,50
ab dem 3. Kind	€ 18,40
ab dem 4. Kind	€ 28,00
ab dem 5. Kind	€ 33,90
ab dem 6. Kind	€ 37,80
für jedes weitere Kind	€ 55,00

Der Zuschlag für ein **erheblich behindertes** Kind beträgt € 164,90 pro Monat.

Der **Kinderabsetzbetrag** beträgt pro Monat pro Kind € 61,80.

MEHRKINDZUSCHLAG

Für einkommensschwache Familien ab dem

3. Kind (Antrag beim Finanzamt!) pro Kind € 21,20.

Mit der Familienbeihilfe für den September wird zusätzlich ein **Schulstartgeld** von € 105,80 für jedes Kind zwischen sechs und 15 Jahren ausbezahlt; es ist kein gesonderter Antrag erforderlich.

KAPITEL 10: WAS SIE AUCH NOCH WISSEN SOLLTEN

PFLEGEFREISTELLUNG

gem. § 76 BDG, § 29f VBG, § 59 LDG,

§ 66 LLDG

Pflegefreistellung gebührt bei folgenden **Anspruchsvoraussetzungen**:

- Wegen der notwendigen Pflege einer/eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen. (Nahe Angehörige sind Ehegattinnen/Ehegatten und Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten, eingetragene Partnerinnen/Partner, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder von Ehegattinnen/Ehegatten, Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten, eingetragene Partnerinnen/Partnern, Enkel, Urenkel, Adoptiv- und Pflegekinder.)
- Seit 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 der Ehegattin/des Ehegatten bzw. der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten oder der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners 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 (bei LehrerInnen: Schuljahr).

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** hat oder **für ein Kind, für das erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird,**



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 drei 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 Dienstgeberbeitrages), ein freiwilliges Weitereinzahlen von DienstnehmerInnenbeiträgen in die Pensionskasse während der Karenz ist aber nicht möglich.

PENSIONSSPLITTING

Eltern können für die Jahre der Kindererziehung ein „freiwilliges Pensionssplitting“ vereinbaren: Der Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten sieben 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. Wei-

ters darf die Jahreshöchstbeitragsgrundlage dabei nicht überschritten werden.

Die Übertragung muss bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des (letzgeborenen) Kindes beim zuständigen Pensionsversicherungsträger (für Beamtinnen und Beamte bei der BVAEB, für ASVG-Versicherte bei der PVA) beantragt werden und bedarf einer schriftlichen Vereinbarung der Eltern (Stiefeltern, Wahleltern, Pflegeeltern).

INFORMATIONSPFLICHT – DIENSTGEBER

Um Karenzurlauberinnen/Karenzurlaubern 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.

FAMILIENBONUS PLUS

Der Familienbonus Plus ist ein 2019 neu geschaffener Absetzbetrag, der folgende Absetzbeträge **ersetzt**:



- den Kinderfreibetrag und
- die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungs-
kosten bis zum 10. Lebensjahr.

Pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird, verringert sich die jährliche Steuerbemessungsgrundlage

- um **bis zu € 1.750,-, wenn das Kind unter 18 Jahre**
- um **€ 575,-, wenn das Kind über 18 Jahre** alt ist.

Dies ist über Antrag bei der Lohnverrechnung durch den Arbeitgeber/Dienstgeber/ personalführende Stelle (= monatliche Entlastung) oder in der Steuererklärung/Arbeitnehmerveranlagung (= jährliche Entlastung) möglich.

In Anspruch genommen werden kann der Familienbonus Plus entweder durch einen Elternteil in voller Höhe oder durch beide zu gleichen Teilen. Der Brutto-Netto-Rechner auf familienbonusplus.at zeigt Ihnen Ihre Steuerersparnis im Rahmen des Familienbonus Plus bzw. des Kindermehrbetrages.

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	€ 210,00
4 Kinder	€ 280,00
5 Kinder	€ 350,00
6 Kinder	€ 420,00
usw.	

Für Familien mit Bezug von erhöhter Familienbeihilfe für

1 Kind	€ 140,00
2 Kinder	€ 280,00
3 Kinder	€ 420,00
usw.	

WEITERFÜHRENDE LINKS

goed.at
oegb.at
bka.gv.at
help.gv.at
frauen-familien-jugend.bka.gv.at
sozialversicherung.at
bvaeb.at
bmf.gv.at



IMPRESSUM. Stand: Jänner 2023. **Herausgeber:** GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Dr. Norbert Schnedl, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. **Überarbeitung:** Doris Bayer. **Zusammenstellung:** Monika Gabriel. **Datenquellen:** MMag.^a Dr.ⁱⁿ Doris Artner-Severin – Praxishandbuch Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit – Auflage 2010, Dr.ⁱⁿ Erika Marek – Kinderbetreuungsgeld bis 28.2.2017 und ab 1.3.2017 mit Familienzeitbonus. **Korrektorat:** Mag.^a Jasmin Benesch, Mag.^a Ursula Hafner. **Fotos:** Cover: Vad-Len; kateho Seisa, monkey3000, LeManna, romrodinka, PeopleImages, IPGGutenbergUKLtd, Floortje, Liudmila_Fadzeyeva, AleksandarNakic, ljubaphoto, FlamingoImages, AJ_Watt, StockPlanets, LightFieldStudios, SLP_London / alle iStock, lilo / Adobe Stock, Andi Bruckner. **Konzeption, Design, Produktion:** Modern Times Media Verlag, 1030 Wien. **Druck:** GÖD.

Ein Baby kommt. Was nun?
Der vorliegende Ratgeber soll Sie bei
Ihrer persönlichen Entscheidungs-
findung zu wichtigen Fragen rund um die
Themen Schwangerschaft, Mutterschutz,
Karenz, Väterkarenz und Elternteilzeit
unterstützen.



GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

