

WIR UND UNSERE KINDER

Ein Leitfaden für Eltern im NÖ Landesdienst
Beschäftigungsverbote, Karenz, Kinderbetreuungsgeld,
Studienbeihilfe uvm.

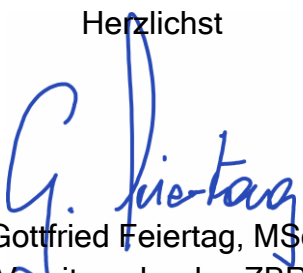
Stand: 28.03.2025

Sehr geehrte Frau Kollegin!
Sehr geehrter Herr Kollege!

Für uns als Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren ist es ein besonderes Anliegen, Eltern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestmöglich zu unterstützen.

Um Ihnen den Weg zu Ihrer Entscheidung, sei es bei der Dauer oder Lage der Karenz oder bei den Varianten zum Kinderbetreuungsgeld, zu erleichtern, haben wir unsere bewährte Broschüre „Wir und unsere Kinder“ neu aufgelegt und aktualisiert.

Herzlichst



Gottfried Feiertag, MSc
Vorsitzender des ZBR

Unser Skriptum versteht sich als Informationsschrift und soll einen Überblick über die geltende Rechtslage geben. Das Skriptum wurde mit großer Sorgfalt zusammengestellt, dennoch können wir aus rechtlichen Gründen keine Gewähr für den Inhalt übernehmen.

Für weitere Fragen stehen folgende Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner gerne zur Verfügung:

Helga Ruzicka	DW 10046
Nicole Gierer, BA, MA	DW 10048
Mag. Nikolaus Klemens	DW 10042

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	2
ORIENTIERUNGSHILFE FÜR WICHTIGE TERMINE	4
DAS BABY KÜNDIGT SICH AN - MUTTERSCHUTZ	8
MELDEPFLICHT	8
UNTERSUCHUNG WÄHREND DER ARBEITSZEIT	8
BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE FÜR WERDENDE MÜTTER	9
Verbot der Nacharbeit.....	10
Verbot der Überstundenleistung	10
Ausgleich zum Verdienstentgang	10
Zulagenersatzbetrag	10
BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE NACH DEM MUTTERSCHUTZGESETZ 1979	11
Absolutes Beschäftigungsverbot (Schutzfrist)	11
Individuelles Beschäftigungsverbot	11
FINANZIELLE LEISTUNGEN WÄHREND DER SCHUTZFRISTEN (WOCHENGELD/SONDERWOCHENGELD)	12
NACH DER GEBURT DES KINDES	15
SCHUTZBESTIMMUNGEN FÜR STILLENDE MÜTTER	15
KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ	16
Schutzbestimmungen bei befristeten Dienstverhältnissen	16
FRÜHKARENZ FÜR VÄTER - „PAPAMONAT“	16
FAMILIENZEITBONUS FÜR VÄTER.....	17
KARENZURLAUB, SONDERURLAUB UNTER ENFALL DER BEZÜGE ZUR ERZIEHUNG DES KINDES	19
KARENZZEIT VS. BEZUG KINDERBETREUUNGSGELD - UNTERSCHIED	19
KARENZURLAUB FÜR MÜTTER UND VÄTER.....	20
Zusatzbestimmung für Adoptiv- und Pflegeeltern	22
Verhinderungskarenzurlaub.....	22
Dienstrechtliche Anrechnung eines Karenzurlaubes	22
Kündigungsschutz.....	22
Aufgeschobener Karenzurlaub	23
Abweichung zur bewilligten Dauer eines Karenzurlaubes.....	24
SONDERURLAUB UNTER ENTFALL DER BEZÜGE ZUR ERZIEHUNG DES KINDES	24
Dienstrechtliche Anrechnung eines Sonderurlaubes zur Erziehung des Kindes	25
NEUERLICHE SCHWANGERSCHAFT WÄHREND DES KARENZ-ODER SONDERURLAUBES	25
Während des Karenzurlaubes	26
Während des Sonderurlaubes	26
URLAUBSANSPRUCH BZW. -VERBRAUCH INFOLGE MUTTERSCHUTZ UND KARENZ	27
Entstehen des Urlaubsanspruchs	27
URLAUBSVERBRAUCH - DIE VARIANTEN	27
VERSICHERUNG WÄHREND DER KARENZ	29
TAGEWEISER EINSATZ WÄHREND DES KARENZ- BZW. SONDERURLAUBES ZUR ERZIEHUNG DES KINDES	29
TEILNAHME AN WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN	31
KINDERBETREUUNGSGELD (KBG) FÜR MUTTER UND VATER	31
ALLGEMEINE ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN FÜR DAS KINDERBETREUUNGSGELD ...	31
KINDERBETREUUNGSGELD - ZWEI SYSTEME	31
ÜBERBLICK ÜBER BEIDE SYSTEME	32
KINDERBETREUUNGSGELD-KONTO (KBG-KONTO).....	33
Bezug von einem Elternteil	33
Bezug von beiden Elternteilen	33
Änderung der gewählten Variante	34
Zuverdienstmöglichkeiten beim pauschalen KBG	35
INDIVIDUELLE ZUVERDIENSTGRENZE	35
BEGINN UND ENDE DES KINDERBETREUUNGSGELDS	36
RÜCKFORDERUNG	36
BEIHILFE ZUM KINDERBETREUUNGSGELD	37
EINKOMMENSABHÄNGIGES KINDERBETREUUNGSGELD (EA KBG)	38
ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN	38
BERECHNUNG DER HÖHE DES EA KINDERBETREUUNGSGELDS	39

GÜNSTIGKEITSRECHNUNG.....	39
ZUVERDIENSTGRENZE BEIM EA KBG.....	40
PARTNERSCHAFTSBONUS ZUM KBG.....	40
GEMEINSAME BESTIMMUNG FÜR DAS PAUSCHALE UND DAS EINKOMMENSABHÄNGIGE KINDERBETREUUNGSGELD.....	41
Ermittlung des laufenden Zuverdienstes.....	41
ELTERN-KIND-PASS-UNTERSUCHUNGEN.....	43
TEILZEITBESCHÄFTIGUNG.....	43
TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH DEM LANDESDIENSTRECHT.....	43
Teilzeitanpruch für Väter nach dem NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000.....	46
TAGEWEISE SONDERURLAUBE SOWIE FREISTELLUNGEN ZUR PFLEGE UND BETREUUNG..	49
TAGEWEISE SONDERURLAUBE.....	49
PFLEGEFREISTELLUNG.....	49
FREISTELLUNG ZUR BEGLEITUNG EINES KINDES BEI STATIONÄREM REHABILITATIONSaufenthalt.....	50
PFLEGEKARENZ UND -TEILZEIT.....	51
FAMILIENHOSPIZFREISTELLUNG.....	53
FREISTELLUNG ZUR PFLEGE EINES BEHINDERTEN KINDES.....	54
FINANZIELLE ASPEKTE.....	55
SOZIALLEISTUNGEN DES DIENSTGEBERS.....	55
Kinderzuschuss.....	55
Studienbeihilfe, Lehrlingsbeihilfe.....	57
Kinderweihnachtsgeld.....	58
Jubiläumsbelohnung.....	58
Gehaltsvorschüsse.....	59
Lösung des Dienstverhältnisses.....	62
FAMILIENBEIHILFE, ABSETZBETRÄGE.....	63
PENSIONSVERSICHERUNG.....	64
FAMILIENFÖRDERUNG DURCH DAS LAND NÖ.....	64
NÖ Familienpass.....	64
Kinderbetreuung in NÖ.....	64
UNTERSTÜTZUNG FÜR GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER.....	65
Familienunterstützung.....	65
Sozialunterstützung.....	65
Kinderzuschuss bei Urlauben.....	65
GÖD Hotels.....	65
ERHOLUNGSEINRICHTUNGEN.....	65
ELTERNORIENTIERTE PERSONALPOLITIK MIT FOKUS AUF VÄTER.....	66
LEBENSPHASENORIENTIERTES ARBEITEN IM RAHMEN DES „LEBEN MODELLS“.....	66
FAMILIENFREUNDLICHES UNTERNEHMEN.....	68

Orientierungshilfe für wichtige Termine

Termin/Ereignis	Wer ist zu informieren? Wo ist der Antrag zu stellen?	Welche Bestätigungen/Nachweise werden benötigt?	Ab diesem Zeitpunkt haben Sie Anspruch auf:
Sobald Sie wissen, dass Sie schwanger sind	Arzt/Ärztin		Mutter-Kind-Pass
	Dienstgeber	ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kündigungs- und Entlassungsschutz ▪ Schutz vor schädigender Arbeit
für werdende Väter	Dienstgeber, Antrag Frühkarenz für Väter - „Papamonat“ 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 bzw. des Facharztes für Frauenheilkunde bzw. innere Medizin	individuelles Beschäftigungsverbot
	jeweilige Krankenkasse (ÖGK bzw. BVAEB)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ärztliches Zeugnis (siehe oben) ▪ Arbeits- und Entgeltbestätigung für Wochengeld ▪ ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin 	vorzeitiges Wochengeld
12 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin	Dienstgeber	ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin	
8 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin	Dienstgeber		absolutes Beschäftigungsverbot
	jeweilige Krankenkasse (ÖGK bzw. BVAEB)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeits- und Entgeltbestätigung des Dienstgebers ▪ ärztliche Bestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin 	Wochengeld bzw. Sonderwochengeld

Termin/Ereignis	Wer ist zu informieren? Wo ist der Antrag zu stellen?	Welche Bestätigungen/Nachweise werden benötigt?	Ab diesem Zeitpunkt haben Sie Anspruch auf:
Entbindung	Krankenhausverwaltung bzw. bei Hausgeburt Arzt/Ärztin		Geburtsanzeige (Krankenhaus leitet diese automatisch an das zuständige Standesamt weiter, Arzt/Ärztin füllt Anzeige aus und übergibt sie den Eltern zur Vorlage beim Standesamt)
	in dem für den Geburtsort zuständigen Standesamt bzw. online über den Digitalen Babypoint: https://www.oesterreich.gv.at/formsearch/form/1167	Dokumente der Eltern: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Meldezettel ▪ Geburtsurkunde ▪ Staatsbürgerschaftsnachweis ▪ Heirats-, Scheidungs- oder Sterbeurkunde 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geburtsurkunde des Kindes ▪ gebührenfreie Geburtsbescheinigung ▪ Staatsbürgerschaftsnachweis (bis zum vollendeten 2. Lebensjahr des Kindes gebührenfrei)
	in der für den Wohnort zuständigen Meldebehörde (Bürgerservicestelle der Gemeinde)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geburtsurkunde des Kindes ▪ Reisepass oder Staatsbürgerschaftsnachweis der Eltern ▪ Meldezettel 	Meldebestätigung des Kindes
	jeweilige Krankenkasse (ÖGK bzw. BVAEB)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ standesamtliche Geburtsbescheinigung ▪ eventuelle Bestätigung über eine Frühgeburt oder Kaiserschnittentbindung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortbezug des Wochengelds ▪ Meldung des Kindes zur Sozialversicherung
	für Kinder vor 1.5.2015 geboren, Antrag auf Gewährung der Familienbeihilfe erforderlich	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Antragsformular ▪ Geburtsurkunde ▪ Meldezettel des Kindes ▪ Meldezettel des bezugsberechtigten Elternteils 	Familienbeihilfe wird automatisch angewiesen
	jeweilige Krankenkasse (ÖGK bzw. BVAEB)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Antragsformular ▪ Bestätigung des Finanzamtes über Bezug der Familienbeihilfe ▪ Meldezettel des Kindes ▪ Meldezettel des antragstellenden Elternteils 	Kinderbetreuungsgeld Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld Familienbonus

Termin/Ereignis	Wer ist zu informieren? Wo ist der Antrag zu stellen?	Welche Bestätigungen/Nachweise werden benötigt?	Ab diesem Zeitpunkt haben Sie Anspruch auf:
<p align="center">ab Entbindung, bzw. spätestens bis zum Ende des Mutterschutzes Meldungen durch die Mutter bzw. den Vater</p>	<p align="center">Dienstgeber</p>	<p>Meldung mittels Formular* „Meldung Geburt/Ansuchen Mutterschaftskarenzurlaub“</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Meldung der Geburt (Geburtsurkunde) ▪ Nachweis über Bezug der Familienbeihilfe <p><u>Antrag auf Kinderzuschuss mittels Formular*</u> <u>„Erklärung für die Zuerkennung bzw. Weitergewährung des Kinderzuschusses“</u></p> <p>* Formulare erhalten Sie in Ihrer Dienststelle (Personalstelle)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karenzurlaub ▪ Kinderzuschuss
	<p align="center">Dienstgeber</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbrauch Resturlaub im Anschluss an den Mutterschutz ▪ bei Nichtverbrauch erfolgt Verschiebung des Resturlaubes um die Dauer des Karenzurlaubes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ volle Bezüge während Urlaubsverbrauch - Achtung auf Zuverdienstgrenze beim Kinderbetreuungsgeld ▪ bei Verschiebung erfolgt Aliquotierung des Urlaubes
	<p align="center">Dienstgeber</p>	<p>Karenzurlaub für Geburten ab 01.11.2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nimmt nur ein Elternteil die Karenz in Anspruch endet die Karenz mit Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes. ▪ Wenn der zweite Elternteil zumind. 2 Monate Karenz in Anspruch nimmt, oder wenn es sich um Alleinerziehende handelt, oder der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat (Selbstständige, Arbeitslose), dann besteht ein Karenzanspruch bis zum Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes. <p>Die Karenz für Kinder die vor dem 01.11.2023 geboren sind endet spätestens mit dem Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes.</p>	<p>Achtung Meldefristen, beim 1. Wechsel auch 1 Monat gleichzeitig möglich - aber Verkürzung des Karenzurlaubes um 1 Monat</p>

Termin/Ereignis	Wer ist zu informieren? Wo ist der Antrag zu stellen?	Welche Bestätigungen/Nachweise werden benötigt?	Ab diesem Zeitpunkt haben Sie Anspruch auf:
<p>ab Entbindung, bzw. spätestens bis zum Ende des Mutterschutzes Meldungen durch die Mutter bzw. den Vater</p>	<p>Dienstgeber</p>	<p><u>Kombination Karenzurlaub und Teilbeschäftigung nach Karenzgesetzen:</u> entweder durch einen Elternteil oder durch beide Elternteile</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teilbeschäftigung kann zw. beiden Eltern nur 1 x geteilt werden ▪ gleichzeitige Inanspruchnahme möglich ▪ aber keine zeitlichen Lücken zwischen Karenz und Teilzeitbeschäftigung ▪ Achtung Meldefristen

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. Zudem sind etwaige Korrekturen des voraussichtlichen Geburtstermins dem Dienstgeber bekanntzugeben. Bedienstete die sich in Elternkarenz bzw. Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes befinden und neuerlich schwanger werden, müssen den Dienstgeber ebenfalls die Schwangerschaft melden.

Die Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 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.

Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat die relevanten Daten mitzuteilen und eine Kopie dieser Meldung der schwangeren Dienstnehmerin zu übermitteln. Ist in dem Betrieb eine betriebsärztliche Betreuung eingerichtet, so hat die Dienststellenleitung diese über die Schwangerschaft einer Bediensteten zu informieren.

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.

Das Mutterschutzgesetz sieht zum Schutz der Gesundheit der werdenden Mutter und des Kindes Beschäftigungsverbote und -beschränkungen vor.

Tätigkeitsbezogen sind z. B. folgende Arbeiten beschränkt bzw. verboten:

- Heben und Tragen schwerer Lasten
Maximale Lastgrenzen beim Heben:
regelmäßig: 5 kg und fallweise: 10 kg
Maximale Lastgrenzen beim Schieben/Ziehen:
regelmäßig: 8 kg, fallweise: 15 kg
- Arbeiten im Stehen. Ausnahme: Wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen zur Verfügung stehen. Ab der 21. Schwangerschaftswoche sind diese Arbeiten max. 4 Stunden pro Tag erlaubt (auch bei Vorhandensein von Sitzgelegenheiten)
- Arbeiten unter Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann
- Arbeiten unter Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, oder Strahlen
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit bestehen
- Arbeiten, die ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen der Arbeit gegeben ist
- Arbeiten mit häufig übermäßigem Strecken, Beugen, Hocken und Bücken sowie übermäßigen Erschütterungen, wenn das Arbeitsinspektorat entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder des Kindes schädlich sind
- Arbeiten, bei denen belästigende Gerüche oder besondere psychische Belastungen gegeben sind, wenn das Arbeitsinspektorat entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder des Kindes schädlich sind
- Arbeiten mit besonderer Unfallgefährdung
- Tätigkeiten, die das ständige Tragen von Schutzmasken der Art FFP1, FFP2 oder FFP3 erfordern

Hinweis:

Im Zweifel entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob ein Beschäftigungsverbot vorliegt oder nicht. Die werdende Mutter kann auch selbst einen entsprechenden Antrag beim Arbeitsinspektorat stellen.

Verbot der Nachtarbeit

Die Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr gilt als Nachtarbeit.

Für das Krankenpflegepersonal in Kranken-, Heil-, Pflege- oder Wohlfahrtsanstalten oder in mehrschichtigen Betrieben gilt die Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr als Nachtarbeit (sofern im Anschluss eine Ruhezeit von mindestens 11 Stunden gewährt wird). Eine Zuerkennung der Turnusdienstvergütung ist auch ohne Nachtarbeit möglich. Es gelten weiterhin die monatlich zu erbringenden Stunden des Turnusdienstes. Ebenso kann auch an Sonn- und Feiertagen, d. h. im Wechseldienst gearbeitet werden.

Verbot der Überstundenleistung

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

Ausgleich zum Verdienstentgang

Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass werdende Mütter von jenen Arbeiten abzuziehen sind, die für sie oder das Kind schädlich sein können, daher kann es durch den Wechsel auf einen anderen, weniger gefährdenden Arbeitsplatz zu einem Verdienstentgang kommen. Um dem entgegenzuwirken sieht das Mutterschutzgesetz 1979 einen eigenen Entgeltanspruch in der Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen vor der Beschäftigungsänderung vor.

Kein Weiterzahlungsanspruch besteht hingegen für das Überstundenentgelt (Mehrdienstleistungen) sowie Sonn- und Feiertagszuschläge.

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 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 Resturlaubsverbrauchs im Anschluss an den Mutterschutz weiterbezahlt.

Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz 1979

Absolutes Beschäftigungsverbot (Schutzfrist)

Werdende Mütter unterliegen während der letzten 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung einem absoluten Beschäftigungsverbot (Mutterschutz/Schutzfrist). 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 Personalservice GmbH (im Dienstweg) eine Geburtsurkunde des Kindes vorzulegen. Eine Frühgeburt 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

Liegt bei Fortdauer der Beschäftigung eine Gefährdung von Leben oder Gesundheit der Mutter oder des Kindes vor, kann ein vorzeitiges Beschäftigungsverbot bereits vor der 8-wöchigen Schutzfrist eintreten. Eine Meldung beim Dienstgeber hat umgehend unter Vorlage eines fachärztlichen Zeugnisses („Freistellungszeugnis“), ausgestellt von einem Facharzt/einer Fachärztin für Frauenheilkunde bzw. Innere Medizin oder eines amtsärztlichen Zeugnisses oder eines Zeugnisses des Arbeitsinspektionsarztes/-ärztin, beim Dienstgeber zu erfolgen. In dieser Zeit wird von der zuständigen Krankenkasse ein „erweitertes Wochengeld“ bezahlt.

Die Gründe für den vorzeitigen Mutterschutz sind in der Mutterschutz-Verordnung (MSchV) geregelt z. B. Auffälligkeiten im pränatalen Ultraschall mit drohendem Risiko einer Frühgeburt bzw. auch Mehrlingsschwangerschaften. Wenn die medizinische Indikation in der Mutterschutzverordnung beinhaltet ist, dann darf eine Fachärztin bzw. ein Facharzt für Frauenheilkunde oder Innere Medizin ein Freistellungszeugnis ausstellen.

Eine Freistellung im Rahmen des vorzeitigen Mutterschutzes ist im Einzelfall auch wegen anderer, nicht in der MSchV genannter, medizinischer Indikationen möglich. Für diese Fälle wird das Freistellungszeugnis auf Grundlage eines fachärztlichen Attests von einer Amtsärztin oder einem Amtsarzt ausgestellt.

Für den vorzeitigen Mutterschutz kommt es ausschließlich darauf an, ob die

Schwangerschaft mit einem gegenüber einem normalen Schwangerschaftsverlauf erhöhten Risiko verbunden ist und daher Leben oder Gesundheit von Mutter und Kind bei Fortdauer der Beschäftigung - unabhängig von der Art der Beschäftigung gefährdet wäre. Liegen jedoch aus der Beschäftigung ergebende Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden Müttern vor, ist keine Freistellung gemäß § 3 Abs. 3 MSchG (= vorzeitiger Mutterschutz) zulässig, sondern so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen bzw. auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen.

Finanzielle Leistungen während der Schutzfristen (Wochengeld/Sonderwochengeld)

Beamtinnen

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

Vertragsbedienstete

Weibliche Vertragsbedienstete erhalten für die Dauer des Beschäftigungsverbotes aus der gesetzlichen Krankenversicherung Wochengeld. Die Höhe ergibt sich aus dem durchschnittlichen Nettobezug der letzten 3 Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist. Falls in den letzten drei Monaten Zeitstrecken auftreten, in der die werdende Mutter keinen oder nicht den vollen Entgeltanspruch erhalten hat (zum Beispiel Krankheit, unbezahlter Urlaub) wird dies von Seiten des Dienstgebers auf der Arbeits- und Entgeltbestätigung vermerkt. Dadurch reduziert sich der Divisor = die Anzahl der Kalendertage zur Ermittlung des durchschnittlichen Entgeltes pro Tag. Hinzu kommt auch ein Zuschlag für Sonderzahlungen. Das Wochengeld wird in Tagsätzen berechnet. Weiters gebührt das Wochengeld auch für die Zeit einer vorzeitigen Dienstfreistellung aufgrund der Gefährdung von Leben oder Gesundheit der Mutter oder des Kindes (vorzeitiges Beschäftigungsverbot).

Beantragung des Wochengelds

Das Wochengeld ist beim zuständigen Sozialversicherungsträger, somit für Vertragsbedienstete

- die vor dem 1. Jänner 2001 in den Landesdienst eingetreten sind sowie Bedienstete die auf Grundlage des NÖ Spitalsärztegesetzes beschäftigt sind, bei der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK);
- die nach dem 1. Jänner 2001 eingetreten sind, bei der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen, Bergbau (BVAEB) zu beantragen.

Erforderliche Unterlagen

bei einem Antrag auf Wochengeld vor der Geburt:

- Arbeits- und Entgeltbestätigung für das Wochengeld (wird vom Dienstgeber direkt an den Sozialversicherungsträger übermittelt)
- Arztbestätigung über den voraussichtlichen Geburtstermin und im Falle eines vorzeitigen Beschäftigungsverbotes das Freistellungszeugnis bzw. amtsärztliche Zeugnis
- die Bankverbindung (Bankinstitut, IBAN)

bei einem Antrag auf Wochengeld nach der Geburt zusätzlich:

- Geburtsurkunde des Kindes
- Aufenthaltsbestätigung des Krankenhauses, in dem die Entbindung erfolgt ist bzw. eine ärztliche Bestätigung bei Frühgeburt, Mehrlingsgeburt oder Kaiserschnitt-entbindung.

Erreicht das Wochengeld nicht die Höhe der vollen Bezüge, haben Vertragsbedienstete mit einem Dienstvertrag nach dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG) Anspruch auf eine **Ergänzungszahlung durch den Dienstgeber**. Daher ist die von der Krankenkasse ausgestellte Bestätigung über die Höhe des Wochengelds sofort nach Beendigung des Beschäftigungsverbotes dem Dienstgeber 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.

Im Juni 2024 wurde das **Sonderwochengeld** beschlossen. Anspruch auf das Sonderwochengeld besteht bei einer neuerlichen Schwangerschaft, wenn der Mutterschutz für ein weiteres Kind während einer aufrechten und gesetzlichen Elternkarenz beginnt, ohne dass Kinderbetreuungsgeld bezogen wird.

Anspruch auf Wochengeld in der Höhe des Sonderwochengeldes besteht auch, wenn das Dienstverhältnis nach der Elternkarenz wieder angetreten wurde und die Schutzfrist für das weitere Kind innerhalb von drei Monaten nach Ende der Karenz eintritt. Zudem besteht Anspruch auf das Sonderwochengeld wenn nach der Geburt des älteren Kindes der Dienst wieder angetreten wird (z. B. in (Eltern)Teilzeit) und der Mutterschutz für das weitere Kind vor dem zweiten Geburtstag eintritt. In den beiden vorigen Fällen wird auf Antrag ein Günstigkeitsvergleich durch den zuständigen Sozialversicherungsträger durchgeführt, der zu einem höheren Wochengeld führen kann.

Das Sonderwochengeld gebührt, wie das reguläre Wochengeld, für die letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Schutzfrist vor der Geburt), für den Tag der Entbindung sowie für die ersten acht Wochen nach der Entbindung bzw. bei Mehrlings-, Früh-, Kaiserschnittgeburten für zwölf Wochen nach der Entbindung.

Das Sonderwochengeld gebührt in Höhe des erhöhten Krankengeldes. Als Bemessungsgrundlage wird jener Arbeitsverdienst herangezogen, der dem Ende des letzten Entgeltanspruchs vorausgegangen ist.

Aufgrund des Gesetzesbeschlusses können Mütter, deren Mutterschutz **ab 1. September 2022 oder später** begonnen hat das Sonderwochengeld auch **rückwirkend** beim zuständigen Krankenversicherungsträger (ÖGK bzw. BVAEB) beantragen. Eine rückwirkende Beantragung ist bis 30.06.2025 möglich. Ein gleichzeitiger Bezug von Sonderwochengeld und Kinderbetreuungsgeld ist nicht möglich. Das Kinderbetreuungsgeld ruht in der Höhe des Sonderwochengeldes. Bei einer rückwirkenden Beantragung von Sonderwochengeld kommt es bei einem überschneidenden Kinderbetreuungsgeldbezug zu einer Rückforderung, welche entsprechend beglichen werden muss. Wir empfehlen die vorherige Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Krankenversicherungsträger.

Nach dem Sonderwochengeld kann kein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld mehr bezogen werden.

Es besteht kein Anspruch auf (Sonder)Wochengeld bei einer neuerlichen Schwangerschaft, wenn der Mutterschutz für ein weiteres Kind **während des Sonderurlaubs unter Entfall der Bezüge zur Erziehung des Kindes** nach Beendigung des Anspruches auf Kinderbetreuungsgeld beginnt.

Nach der Geburt des Kindes

Hinsichtlich der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz 1979 und hinsichtlich der finanziellen Leistungen während der Schutzfristen (Wochengeld bzw. Sonderwochengeld) wird auf die vorangegangenen Ausführungen verwiesen.

Schutzbestimmungen für stillende Mütter

Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, dass sie stillen (Dienstgeber kann eine Bestätigung verlangen). Ansonsten gelten die Beschäftigungsverbote nicht. Ebenso ist der Dienstgeber über das Ende der Stillzeit in Kenntnis zu setzen.

Verboten sind folgende Arbeiten:

- Heben und Tragen schwerer Lasten
- Arbeiten unter Einwirkung von Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit bestehen

Hinweis:

Im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob ein Beschäftigungsverbot vorliegt. Die Beschäftigungsverbote gelten zeitlich unbeschränkt, solange die Mutter stillt.

Auch bei stillenden Müttern gilt das [Verbot der Nacharbeit](#) und der [Überstundenleistung](#) (siehe dazu Kapitel Beschäftigungsverbote für werdende Mütter).

Das Mutterschutzgesetz 1979 sieht vor, dass stillenden Müttern auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben ist. An Tagen mit mehr als 4,5 Stunden Dienstleistung, stehen den stillenden Müttern 45 Minuten Pause für Stillen bzw. Abpumpen zu. Bei einer Dienstzeit von 8 oder mehr Stunden (keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden übersteigen) ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren.

Für die stillende Dienstnehmerin darf durch die Gewährung der Stillzeit kein Verdienstausschlag eintreten. Weiters darf diese Zeit weder vor- oder nachgearbeitet noch auf die gesetzlichen Ruhepausen angerechnet werden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten 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, das Dienstverhältnis bleibt bis dahin aufrecht.

Hinweis:

Die Beendigung eines befristeten Dienstverhältnisses durch Zeitablauf wegen 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.

Befristung zu Vertretungs- bzw. Ausbildungszwecken

Ein Dienstverhältnis bei dem die Befristung gesetzlich vorgesehen ist oder aus sachlichen Gründen erfolgt (z. B. für die Dauer einer Vertretung oder zu Ausbildungszwecken) endet mit Beginn der 8-wöchigen Schutzfrist bzw. dem individuellen Beschäftigungsverbot oder mit dem vertraglich festgelegten Datum (Ende der Befristung).

Frühkarenz für Väter - „Papamonat“

Väter können bereits während des Beschäftigungsverbots der Mutter unter Einhaltung folgender Punkte einen Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge („Papamonat“) in Anspruch nehmen.

Voraussetzungen

- gemeinsamer Haushalt mit Kind und Mutter
- keine wichtigen dienstlichen Gründe sprechen dagegen

Meldefrist

Die Beantragung erfolgt mit einem formlosen Antrag im Dienstweg spätestens 2 Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin. Zusätzlich sind die Dauer und der Beginn dieses Sonderurlaubs vom Bediensteten spätestens 1 Woche vor dem beabsichtigten Antritt bekanntzugeben.

Dauer

Maximal 4 Wochen in der Zeit zwischen der Geburt des Kindes und dem Ende des Mutterschutzes.

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 Gesamtjahresurlaubsanspruch wird um die Dauer des Frühkarenzurlaubes reduziert.

Die Regelungen des Papamonats und des Familienzeitbonus (siehe unten) gelten auch für gleichgeschlechtliche Paare. Frauen, deren Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, können den Anspruch geltend machen.

Familienzeitbonus für Väter

Erwerbstätige Väter die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes (für Geburten ab 1. März 2017) ausschließlich der Familie widmen (Familienzeit), können eine finanzielle Unterstützung erhalten. Diese Leistung lautet „Familienzeitbonus“.

Die Erwerbstätigkeit muss unterbrochen sein (z. B. „Papamonat“ oder Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge). Eine Konsumation von Gebührenurlaub oder Krankenstand zählt nicht als Unterbrechung.

Höhe

Der Familienzeitbonus beträgt **für Geburten ab 01.01.2025** täglich 54,87 Euro, wird monatlich im Nachhinein ausbezahlt und kann pro Geburt nur einmal bezogen werden. Ein gleichzeitiger Bezug von Familienzeitbonus und Kinderbetreuungsgeld (KBG) durch den Vater ist ausgeschlossen. Für Geburten ab 1. Jänner 2023 wird der Familienzeitbonus bei späterem Bezug von Kinderbetreuungsgeld nicht mehr angerechnet, davor wurde die Bezugshöhe des KBG reduziert.

Während der Familienzeit besteht eine Kranken- und Pensionsversicherung.

Voraussetzungen

- gemeinsamer Haushalt, inklusive idente Hauptwohnsitzmeldung mit Kind und Mutter
- Bezug der Familienbeihilfe für das Kind
- In den letzten 182 Kalendertagen unmittelbar vor Bezugsbeginn muss eine in Österreich durchgehende kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt werden, und es dürfen in diesem Zeitraum kein Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld etc. bezogen worden sein (Unterbrechungen von insgesamt bis zu 14 Tagen sind irrelevant).

- Die Erwerbstätigkeit muss am nächsten Tag nach Ende der Familienzeit wieder aufgenommen werden.
- Es darf während des Bezugs des Familienzeitbonus KEINE andere Erwerbstätigkeit ausgeübt werden.

Meldefrist

Der Familienzeitbonus muss spätestens binnen 121 Tagen ab der Geburt des Kindes (für Geburten bis inkl. 31. Oktober 2023 binnen 91 Tagen) beim zuständigen Sozialversicherungsträger mittels dem dafür vorgesehenen Antragsformular beantragt werden. Eine Kopie der Entlassungsbestätigung des Krankenhauses sowie der Bestätigung des Dienstgebers über die rechtswirksame Vereinbarung einer Familienzeit ist beizulegen.

Dauer

Der Bezug des Familienzeitbonus ist innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraums von 4 Wochen und innerhalb eines Zeitraums von 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes zu konsumieren (der Bezugszeitraum muss vollständig innerhalb der 91 Tage ab Geburt liegen). Die Bezugsdauer kann nicht verlängert, verkürzt, verschoben, aufgeteilt oder vorzeitig beendet werden und muss sich exakt mit der Familienzeit (Freistellungszeitraum) decken.

Der Familienzeitbonus gebührt frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes (bei Geburt im Krankenhaus: frühestens am Tag der Entlassung des Kindes und der Mutter aus dem Krankenhaus) bzw. bei Annahme von Adoptiv- und Pflegekindern frühestens ab dem Tag, an dem das Kind in Pflege genommen wird.

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 Kinderbetreuungsgelds.

Hinweis:

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

Karenz (arbeitsrechtlicher Anspruch)	Kinderbetreuungsgeld (Sozialleistung)
Dem Arbeitgeber schriftlich bekanntgeben	Antrag bei der jeweiligen Krankenkasse (ÖGK bzw. BVAEB)
<u>Freistellung von der Arbeit</u> Karenzurlaub <ul style="list-style-type: none"> ▪ Für Kinder, die vor dem 1. November 2023 geboren sind endet die Karenz spätestens am Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes. ▪ Für Kinder die ab dem 1. November 2023 geboren sind endet die Karenz spätestens am Tag vor dem 2. Geburtstag <ul style="list-style-type: none"> - wenn der zweite Elternteil zumindest zwei Monate Karenz in Anspruch nimmt, - bei AlleinerzieherInnen oder - wenn der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat (Selbstständige, Arbeitslose). Nimmt nur einer der beiden Elternteile Karenz in Anspruch und es liegt keiner der obigen drei Fälle vor, endet die Karenz bereits mit Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes.	<u>Geldleistung</u> (je nach Bezugsdauer, längstens bis max. 1063 Tage)
<u>Freistellung von der Arbeit</u> Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes (nach Ablauf des Mutterschafts- oder Vaterschaftskarenzurlaubes bis zum Beginn des Kindergartenjahres, indem das Kind das 4. Lebensjahr vollendet)	

Karenzurlaub für Mütter und Väter

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

Frühestens nach Ablauf der Schutzfrist (Beschäftigungsverbot) der Mutter oder - bei Teilung der Karenz - im Anschluss nach der Karenz des anderen Elternteils kann die Karenz beginnen.

Dauer der Karenz:

- Für Kinder, die **vor dem 1. November 2023** geboren sind endet die Karenz spätestens am Tag vor dem 2. Geburtstag des Kindes.

- Für Kinder die **ab dem 1. November 2023** geboren sind endet die Karenz spätestens am Tag vor dem 2. Geburtstag in folgenden Fällen:
 - Wenn der zweite Elternteil zumindest zwei Monate Karenz in Anspruch nimmt.
 - Bei AlleinerzieherInnen, wenn
 - kein anderer Elternteil vorhanden ist oder
 - der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.
 - Wenn der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat (Selbstständige, Arbeitslose).

Nimmt nur einer der beiden Elternteile Karenz in Anspruch und es liegt keiner der obigen drei Fälle vor, endet die Karenz bereits **mit Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes**.

Das Vorliegen der Voraussetzungen „alleinerziehend“ sowie der nicht vorhandene Anspruch auf Karenz des andere Elternteils (z.B. Arbeitslosigkeit, Selbständigkeit) sind schriftlich zu bestätigen.

Karenzbeginn für die Mutter

im Anschluss an

- die Schutzfrist
- einen Krankenstand nach Ende der 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

Hinweis:

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 Erholungsurlaubs nach der Schutzfrist oder durch Krankheit verschieben, nicht aber das Ende des Karenzurlaubes (z. B. Kind geboren am 10. April 2025 - Karenzurlaub bis max. 9. Februar 2027 bzw. wenn einer der oben angeführten Ausnahmefälle erfüllt wird bis max. 9. April 2027).

Die Karenz kann zwischen den Eltern maximal zwei Mal geteilt werden, d. h., dass insgesamt drei Karenzteile zulässig sind (z. B. Mutter/Vater/Mutter). Jeder Karenzteil muss mindestens zwei Monate betragen. Wichtig dabei ist, die Meldefristen im Vorfeld einzuhalten. Es darf allerdings keine Unterbrechung der Karenz geben. Ein gleichzeitiger Karenzurlaub beider Eltern ist nur beim erstmaligen Wechsel im Ausmaß von max. einem Monat möglich. Allerdings wird dann die Maximaldauer der Karenz um das „gemeinsame“ Monat verkürzt.

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 24. vollendete Lebensmonat des Kindes 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

Die **Mutter** hat sich innerhalb der Schutzfrist 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

Wurde Karenz nicht für die Maximaldauer beantragt, kann eine **Verlängerung** bzw. der zweimalige **Wechsel der Betreuungsperson** zu einem späteren Zeitpunkt bekannt gegeben werden (jeweils spätestens drei Monate vor Ablauf des zuerst beantragten Karenzteils).

Dauert der zu verlängernde Karenzteil weniger als drei Monate, verkürzt sich die Meldefrist auf zwei Monate.

Krankenversicherung

Während des Mutterschafts- bzw. Vaterschaftskarenzurlaubs ist der karenzierte Elternteil über den Bezug des Kinderbetreuungsgelds versichert. Endet das Kinderbetreuungsgeld vor dem 2. Geburtstag des Kindes (z. B. bei der 1-jährigen einkommensabhängigen Variante des Kinderbetreuungsgelds), können Bedienstete, die über diese Zeitdauer hinaus einen Karenzurlaub konsumieren und bei der BVAEB versichert sind, beim Arbeitgeber eine Krankenversicherung vom Ende des Kinderbetreuungsgeldbezuges bis längstens zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes beantragen. Dem Antrag ist eine Kopie des Sozialversicherungsträgers über die Dauer des Kinderbetreuungsgelds anzuschließen.

Zusatzbestimmung für Adoptiv- und Pflegeeltern

Seit 2016 besteht ein Anspruch auf Karenz und Elternteilzeit für jene Pflegeeltern, 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. Pflegeelternteil) durch Tod, längere Krankheit, Verbüßung einer Freiheitsstrafe, 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.

Meldefrist

Beginn und Dauer dieses Karenzurlaubs sind dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben. Die anspruchsbegründenden Umstände sind nachzuweisen.

Dienstrechtliche Anrechnung eines Karenzurlaubs

- für die Vorrückung - voll
- für die Beförderung (Beamte) - voll
- für die Jubiläumsbelohnung - voll
- für die Pension (VB) - im Rahmen der Kindererziehungszeiten
- für den Ruhegenuss (Beamte) - 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 vier Monate vor Antritt des Karenzteils. Allen Eltern, die ihre Karenz teilen wollen, wird geraten, den jeweils nächsten Karenzteil erst in der Zeit zwischen vier Monaten (Beginn des Kündigungsschutzes) und drei Monaten vor Ende der aktuellen Karenz (spätester möglicher Zeitpunkt zur Meldung) zu beantragen, weil nur so ein wirklich lückenloser Kündigungsschutz besteht.

Hinweis:

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

Aufgeschobener Karenzurlaub

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

Ein aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur in Anspruch genommen werden, wenn dieser spätestens

- mit Ablauf des 19. Lebensmonates des Kindes ("normale" Karenz) oder
- mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes (Alleinerzieher oder anderer Elternteil hat keinen Anspruch auf Karenz) bzw.
- mit Ablauf des 18. Lebensmonats (vorausgesetzt auch der Vater nimmt aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch) geendet hat.

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

Möchte man eine Karenz aufschieben, ist dies dem Dienstgeber entsprechend der unten angeführten Meldefristen bekannt zugeben. Kommt hinsichtlich der Aufschiebung der Karenz keine Einigung zustande, so hat der Dienstgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen.

Hinweis:

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

Darüber hinaus besteht ein Motivkündigungsschutz. Dies bedeutet, dass der Ausspruch einer Kündigung aufgrund der Aufschiebung der Karenz nicht zulässig ist.

Meldefrist

Die Absicht, den Karenzurlaub aufzuschieben, muss dem Dienstgeber spätestens drei 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 wird, ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben.

Abweichung zur bewilligten Dauer eines Karenzurlaubs

Ein Rechtsanspruch auf einen vorzeitigen Dienstantritt besteht nicht und ist im Einzelfall vom Dienstgeber zu prüfen. Die vorzeitige Beendigung kann auch abgelehnt werden.

Hinweis:

Bei etwaiger Planungsunsicherheit hinsichtlich der Karenzdauer empfiehlt es sich, vorerst nicht die Maximalkarenzdauer zu beantragen, sondern eine kürzere Zeit (z. B. 1 Jahr) und gegebenenfalls unter Einhaltung der dreimonatigen Meldefrist die Karenz zu verlängern.

Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge zur Erziehung des Kindes

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

Beispiel:

Geburt des Kindes: 3. Mai 2025

Karenzurlaub: bis 2. März 2027 (nur ein Elternteil hat die Karenz bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes in Anspruch genommen)

Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes: 3. März 2027 bis max. 4. September 2028 (Beginn des Kindergartenjahres, in dem das Kind das 4. Lebensjahr vollendet - 1. Montag im September 2028)

Ein gewünschter Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes ist in einem formlosen Ansuchen im Dienstweg zu beantragen. Aus dem Ansuchen soll die beabsichtigte Dauer hervorgehen. Eine Verkürzung des beantragten Sonderurlaubs zur Erziehung des Kindes ist nur mit Zustimmung des Dienstgebers möglich. Die vorzeitige Beendigung kann auch abgelehnt werden. Während des Sonderurlaubs zur Erziehung des Kindes besteht, sofern kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, keine Krankenversicherung. Bedienstete haben die Möglichkeit, sich bei den Ehepartnern oder Lebensgefährten mitzuversichern oder gegebenenfalls eine freiwillige Weiterversicherung abzuschließen.

Dienstrechtliche Anrechnung eines Sonderurlaubes zur Erziehung des Kindes

für Geburten nach dem 3. September 2004

- für die Vorrückung - voll
- für die Beförderung (Beamte) - voll
- für die Jubiläumsbelohnung - voll
- für den Ruhegenuss (Beamte) - voll

für Geburten vor dem 3. September 2004

- für die Vorrückung - halb
- für die Beförderung (Beamte) - halb
- für die Jubiläumsbelohnung - halb
- für den Ruhegenuss (Beamte) - Zeiten können nachgekauft werden

für alle Geburtstermine

für die Pension (VB) - im Rahmen der Kindererziehungszeiten

Neuerliche Schwangerschaft während des Karenz- oder Sonderurlaubes

Bei einer neuerlicher Schwangerschaft und Beginn der Schutzfrist **während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld** erhält die werdende Mutter Wochengeld.

Frauen haben nach Ende des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld einen Anspruch auf das sogenannte **Sonderwochengeld**, sofern das Beschäftigungsverbot während aufrechter Karenz nach dem Mutterschutzgesetz eintritt. Weitere Voraussetzung ist, dass kein Anspruch auf Wochengeld besteht, ein solcher Anspruch aber bestünde, würde keine Karenz vorliegen (nähere Informationen auf S. 12).

Die Höhe des **Wochengelds** ergibt sich aus dem durchschnittlichen Nettobezug der letzten 13 Wochen (bzw. der letzten 3 vollen Kalendermonate, wenn der Verdienst nach Kalendermonaten bemessen oder abgerechnet wird) vor Beginn der Schutzfrist. Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld richtet sich das Wochengeld nach diesem.

Bei Eintritt einer neuerlichen Schwangerschaft während des Karenz- bzw. Sonderurlaubes zur Erziehung des Kindes wird dieser durch den Beginn der gesetzlichen Schutzfrist beendet. Die Bedienstete wird wieder im Mutterschaftsurlaub geführt. Demnach ergeben sich grundsätzlich die gleichen formalen Grundlagen wie in den Themen über das Vorliegen von Schwangerschaft beschrieben.

Bei einer Unterbrechung eines Sonderurlaubes zur Erziehung des Kindes gibt es zum Mutterschafts- oder Vaterkarenzurlaub hinsichtlich des Anspruches auf Erholungsurlaub eine Unterscheidung, in der Form, dass bei einer Unterbrechung

aufgrund eines Sonderurlaubes ab dem Beschäftigungsverbot kein aliquoter Urlaubsanspruch berechnet wird.

Während des Karenzurlaubes

Tritt eine neuerliche Schwangerschaft während des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz 1979 ein, so muss weder die Vertragsbedienstete noch die Beamtin den Karenzurlaub unterbrechen und somit den Dienst NICHT antreten.

Hinweis:

Notwendig ist allerdings eine umgehende Meldung der neuerlichen Schwangerschaft an den Dienstgeber. Der Karenzurlaub endet mit Beginn der Schutzfrist (Wochenhilfe).

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

Bezieherinnen von Kinderbetreuungsgeld haben nur dann Anspruch auf Wochengeld für ein weiteres zu erwartendes Kind, wenn sie schon anlässlich der vorherigen Geburt (also für jenes Kind, für das sie gerade Kinderbetreuungsgeld erhalten) Anspruch auf Wochengeld hatten und bei Beginn des Mutterschutzes Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld gegeben ist. Die Höhe des Wochengelds entspricht generell der Höhe des davor bezogenen Kinderbetreuungsgelds.

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. Der vorzeitige Dienstantritt bedarf eines Antrages im Dienstweg. Die Höhe entspricht dem Nettoeinkommen der letzten drei Kalendermonate vor Beginn des Mutterschutzes. **Geringfügig beschäftigte Selbstversicherte** (nur bei Selbstversicherung nach § 19a ASVG) erhalten einen Fixbetrag. Nähere Informationen erhalten Sie bei Ihrem Sozialversicherungsträger bzw. auf der Homepage des Bundeskanzleramts, Bereich Familie:

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie.html>

Urlaubsanspruch bzw. -verbrauch infolge Mutterschutz und Karenz

Entstehen des Urlaubsanspruchs

Mit Beginn eines Kalenderjahres entsteht ein neuer Urlaubsanspruch. Befindet sich die Mutter am 1. Jänner 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. Es tritt keine Aliquotierung des Urlaubs ein.

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 Karenzurlaubs, verbraucht werden um den vollen Jahresurlaubsanspruch zu sichern.

Hinweis:

Sollte nach der Schutzfrist ((Sonder-)Wochengeldbezug) der Resturlaub in Anspruch genommen werden und dadurch ein Einkommen bestehen, sollte abgeklärt werden, ob auch während des (Rest-)urlaubsverbrauchs bereits Kinderbetreuungsgeld bezogen werden kann, ohne die Zuverdienstgrenze zu überschreiten. Die Länge des Urlaubs bzw. die Höhe des Gehaltes sollte beachtet werden. Wir empfehlen eine individuelle Beratung durch den zuständigen Sozialversicherungsträger.

Verschiebung des Urlaubsverfalls um die Dauer des Karenzurlaubes

Sollte die Absicht bestehen, den Urlaub nicht vollständig vor oder nach dem Mutterschutz zu konsumieren, um bei der Rückkehr aus der Karenz noch Urlaub in Anspruch nehmen zu können, ist das Folgende von wesentlicher Bedeutung:

Grundsätzlich verfällt der Anspruch auf Urlaub, soweit er nicht bis zum 31. Dezember des 2. Folgejahres verbraucht wurde. Durch die Beantragung, verschiebt sich der Verfallstermin des Urlaubs um den Zeitraum eines allfälligen Mutterschafts- bzw. Vaterkarenzurlaubes, sowie eines allfälligen Sonderurlaubs unter Entfall der Bezüge zur Erziehung des Kindes.

Hinweis:

Im Fall der Verschiebung des Verfallstermins, kommt es zur Aliquotierung des Urlaubs in dem Jahr, in dem der Karenzurlaub beginnt. Wichtig ist, dass ein tatsächlicher Urlaubskonsum nach Dienstantritt auch gleich möglich ist. Eine zeitgerechte Vereinbarung mit der Dienststellenleitung wäre daher ratsam.

Beispiel für die Verschiebung des Verfallstermines des Erholungsurlaubes:

- es wird kein Urlaub, weder vor, noch am Ende der Schutzfrist in Anspruch genommen
- Urlaubsanspruch pro Jahr 200 Stunden (Resturlaub 2021 - 100 Stunden)
- Karenzurlaub wird für 2 Jahre beantragt

Geburtsstermin 16.12.2021 Normalgeburt (8 Wochen Schutzfrist)	
Mutterschutz bis 09.02.2022	Mutterschutz geht über das Jahr, daher entsteht ein Urlaubsanspruch für 2020 von 200 Stunden
Karenzurlaub 10.02.2022 - 15.12.2023 (2. Geburtstag des Kindes)	Da kein Urlaubsverbrauch nach Mutterschutz, kommt es zur Aliquotierung der 200 Stunden. 6 Wochen Dienst (Wochenhilfe) - 46 Wochen Karenzurlaub 200 Stunden: 52 Dienstwochen x 6 Dienstwochen = 23,25 Stunden Urlaub 2022
Dienstantritt nach Karenzurlaub am 16.12.2023	<u>Verschiebung des Verfallstermins:</u> <u>Resturlaub 2021 (100 Stunden)</u> ▪ dieser wäre mit 31.12.2023 verfallen ▪ der Verfall wird um die Dauer des Karenzurlaubes (2 Jahre) gehemmt ▪ daher ist der Urlaub für 2021 bis 31.12.2025 zu verbrauchen <u>zusätzlich Urlaub 2022 (23,25 Stunden)</u> ▪ dieser wäre mit 31.12.2024 verfallen ▪ der Verfall wird um die Dauer des Karenzurlaubes (2 Jahre) gehemmt ▪ daher ist der Urlaub für 2020 bis 31.12.2026 zu verbrauchen
kein Dienstantritt nach Karenzurlaub am 16.12.2023, sondern Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes im Höchstausmaß bis 01.09.2025	<u>Verschiebung des Verfallstermins:</u> <u>Resturlaub 2021 (100 Stunden)</u> ▪ dieser ist lt. obigem Beispiel bis 31.12.2025 zu verbrauchen ▪ da jedoch zu der Zeit noch Sonderurlaub in Anspruch genommen wird, verlängert sich der Verfall um die Dauer des Sonderurlaubes (taggenau) bis 21.09.2027 <u>zusätzlich Urlaub 2022 (23,25 Stunden)</u> ▪ dieser ist lt. obigem Beispiel bis 31.12.2026 zu verbrauchen ▪ da jedoch zu der Zeit noch Sonderurlaub in Anspruch genommen wird, verlängert sich der Verfall um die Dauer des Sonderurlaubes (taggenau) bis 21.09.2028

Versicherung während der Karenz

Während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld sind Bedienstete krankenversichert. Wird während des Sonderurlaubs zur Erziehung des Kindes noch Kinderbetreuungsgeld bezogen, ist der karenzierte Elternteil ebenfalls krankenversichert. Wird kein Kinderbetreuungsgeld bezogen bzw. nach Ende des Bezugs sind Karenzierte nicht eigenständig krankenversichert (ÖGK). Es besteht die Möglichkeit, sich bei Ehegatten oder Lebensgefährten mitzuversichern oder gegebenenfalls eine freiwillige Weiterversicherung abzuschließen.

Ausnahme

Bedienstete, welche bei der **Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter, Eisenbahnen und Bergbau (BVAEB)** versichert sind, werden bei Wegfall des Kindesbetreuungsgeldes bis zur Beendigung des Karenzurlaubes (längstens bis zur Vollendung des 22. bzw. 24. Lebensmonats des Kindes) vom Dienstgeber zur Krankenversicherung angemeldet.

In diesem Fall ist ein kurzes formloses Schreiben unter Anschluss der Bestätigung der BVAEB über die Dauer des Bezuges des Kinderbetreuungsgelds an den Dienstgeber zu übermitteln.

Hinweis:

Hier ist das Aktivwerden der Bediensteten erforderlich, weil der Dienstgeber aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Informationen über die Dauer des Bezuges des Kinderbetreuungsgelds erhält. Im Schreiben des Dienstgebers mit dem der Mutterschaftskarenzurlaub bewilligt wird, ist auch ein Hinweis auf die Möglichkeit der Krankenversicherung durch den Dienstgeber enthalten.

Tageweiser Einsatz während des Karenz- bzw. Sonderurlaubes zur Erziehung des Kindes

Karenzierten Bediensteten wird durch den tageweisen Einsatz an ihrer Dienststelle der Qualifikationserhalt sowie das Kontakthalten mit Kolleginnen und Kollegen ermöglicht. Dadurch kann eine Wiedereingliederung auch nach einer längeren Freistellung wesentlich erleichtert werden.

Durch den tageweisen Einsatz wird die Möglichkeit gegeben, bis zum Ausmaß einer Zuverdienstgrenze, bis zu der Kinderbetreuungsgeld gebührt, beschäftigt zu werden, ohne den Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld zu verlieren.

Hinweis:

Seitens des Dienstgebers wird keine Haftung übernommen, wenn das Kinderbetreuungsgeld aufgrund der Überschreitung dieser Zuverdienstgrenze zurück zu zahlen ist. Eine vorherige Kontaktaufnahme mit dem Sozialversicherungsträger wird empfohlen.

Antragstellung und Bewilligung

Die Antragstellung hat in Form eines formlosen Ansuchens im Dienstweg an die Personalservice GmbH zu erfolgen. Die Dienststellenleitung gibt eine Stellungnahme zum Antrag auf Bewilligung eines tageweisen Einsatzes unter Angabe des jeweiligen Einsatzgrundes und des konkreten Zeitrahmens ab. Erfolgt eine Bewilligung, werden folgende Inhalte und Beilagen übermittelt:

- Bekanntgabe des Stundenlohns und des zuständigen Sozialversicherungsträgers
- Übermittlung einer von der Einsatzkraft zu unterfertigenden Rahmenvereinbarung
- Übermittlung des Formblattes für die monatliche Einsatzmeldung

Die Rahmenvereinbarung kann mit einer maximalen Geltungsdauer bis zum Beginn des Kindergartenjahres, in dem das Kind das vierte Lebensjahr vollendet abgeschlossen werden. Auf Grundlage dieser Vereinbarung können vereinbarte Dienste geleistet werden. Die Rahmenvereinbarung endet durch Zeitablauf, Ausscheiden aus dem Landesdienst sowie mit der Rückkehr in ein aufrechtes Dienstverhältnis. Das Beschäftigungsausmaß pro Einsatztag sollte aus Effizienzgründen mindestens 4 Stunden betragen.

Grundlage für die Berechnung des Stundensatzes durch die Personalservice GmbH ist das auf das bestehende Dienstverhältnis anwendbare Dienstrecht. Der Stundensatz wird anhand des jeweiligen individuellen Dienstbezuges berechnet. Unter anderem ein allfälliger Kinderzuschuss sowie die anteilige Sonderzahlung werden bei der Berechnung berücksichtigt. Zeitpunkt der Berechnung ist der Abschluss der Rahmenvereinbarung.

Für im Rahmen von tageweisen Einsätzen durchgeführte Dienstreisen stehen Reisegebühren zu. Weitere Ansprüche (z. B. Fahrtkostenzuschuss) gebühren nicht. Insbesondere besteht auf Grund der arbeitsrechtlichen Stellung des tageweisen Einsatzes kein Anspruch auf dienstzeitabhängige Ansprüche (z. B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).

Hinweis:

Bei Übersteigen der Geringfügigkeitsgrenze (Wert 2025: EUR 551,10) wird die Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung ausgelöst. Die zuständige Krankenkasse fordert in diesem Fall im Nachhinein automatisch im Wege einer direkt an die Bediensteten gerichteten, durch diese zu begleichenden Beitragsvorschreibung, die entsprechenden Beiträge ein. Wird während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld die Zuverdienstgrenze (Höhe der Zuverdienstgrenze siehe Seite 35 bzw. 40) überschritten, kann binnen sieben Jahren, gerechnet ab Ablauf des Kalenderjahres, in welchem Leistungen zu Unrecht bezogen wurden, ein Rückforderungsbescheid des Krankenversicherungsträgers ausgestellt werden.

Online-Rechner Kinderbetreuungsgeld-Zuverdienst:

<https://www.sozialversicherung.at/kbgZuverdienstrechner/views/home.xhtml>

Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen

Um bei längeren Freistellungszeiten die Gefahr der beruflichen Dequalifizierung zu vermeiden, ist während der Karenz bzw. einem Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes die Teilnahme an ausgewählten Weiterbildungsveranstaltungen möglich. Die Dienststellenleitungen haben konkrete Weiterbildungsangebote weiterzuleiten und die Bediensteten bei einer Inanspruchnahme zu unterstützen.

Hinweis:

Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen während der Schutzfrist sind nicht möglich. Durch eine Teilnahme an einer Aus- und Weiterbildungsveranstaltung wird eine Karenz nicht unterbrochen und es besteht (abgesehen von einem allfälligen Unfallversicherungsschutz und einem allfälligen Ersatz der Kursteilnahmegebühren) keine sonstigen Ansprüche (z. B. Anspruch auf Entgelt, Ersatz von Fahrtkosten).

Kinderbetreuungsgeld (KBG) für Mutter und Vater

Allgemeine Anspruchsvoraussetzungen für das Kinderbetreuungsgeld

- Anspruch und tatsächlicher Bezug der Familienbeihilfe für das Kind
- Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich
- auf Dauer angelegter gemeinsamer Haushalt mit dem Kind (identische Hauptwohnsitzmeldungen)
- Einhaltung der Zuverdienstgrenze pro Kalenderjahr (bei Überschreitung wird der Überschreibungsbetrag binnen sieben Jahren, gerechnet ab Ablauf des Kalenderjahres, in welchem Leistungen zu Unrecht bezogen wurden vom Krankenversicherungsträger zurückgefordert)
- Durchführung der Mutter-Kind-Pass Untersuchungen
- Bei getrennt lebenden Eltern muss der antragstellende Elternteil obsorgeberechtigt und das Kind seinem Haushalt zugeordnet sein, weiters muss er die Familienbeihilfe in eigener Person beziehen.

Kinderbetreuungsgeld - Zwei Systeme

Das Kinderbetreuungsgeld (KBG) kann entweder als **Pauschale (Kinderbetreuungsgeld-Konto)** oder als **einkommensabhängige Leistung (einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld)** bezogen werden. Mit jedem System sind unterschiedliche Auswirkungen z. B. im Bereich des Zuverdienstes bzw. der ergänzenden Leistungen verbunden, sodass es notwendig ist, die Unterschiede abzuwägen, um die bestmögliche individuelle Variante zu wählen.

Überblick über beide Systeme

	Kinderbetreuungsgeld-Konto (KBG-Konto)	Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld (ea KBG)
Anspruchsdauer, wenn 1 Elternteil bezieht	365 bis 851 Tage ab der Geburt des Kindes	365 Tage der Geburt des Kindes
Anspruchsdauer, wenn beide Elternteile beziehen	456 bis 1063 Tage ab Geburt des Kindes; wobei je nach Variante zwischen 91 und 212 Partnertage dem 2. Elternteil unübertragbar vorbehalten sind	426 Tage ab Geburt des Kindes; wobei 61 Tage als Partnertage dem 2. Elternteil unübertragbar vorbehalten sind
Höhe des KBG pro Tag	2025: € 17,65 bis max. € 41,14, abhängig von der Bezugsdauer	80 % vom (fiktiven) Wochengeld; zusätzlich erfolgt die Günstigkeitsrechnung anhand des Steuerbescheides aus dem Kalenderjahr vor der Geburt; 2025: max. € 80,12 tägl.
Mindestbezugsdauer/Block	61 Tage	61 Tage
Erwerbstätigkeit nötig?	nein	Mindestens in den letzten 182 Kalendertagen vor Geburt/Mutterschutz: tatsächliche Ausübung einer kranken- und pensionsversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit
Zulässiger Zuverdienst/ Kalenderjahr	60 % der Einkünfte des relevanten Kalenderjahres, mind. € 18.000,--	€ 8.600,-- pro Kalenderjahr für Bezugszeiträume ab 01.01.2025; kein gleichzeitiger Bezug von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zulässig
Zuschlag/Mehrlingskind pro Tag	plus 50 % des gewählten Tagesbetrages	kein Zuschlag
Beihilfe zum KBG	max. 365 Tage (durchgehend); € 6,06 täglich	keine Beihilfe
Gleichzeitiger Bezug möglich?	max. 31 Tage (bei erstmaligem Wechsel), Anspruchsdauer reduziert sich um diese Tage	Max. 31 Tage (bei erstmaligem Wechsel), Anspruchsdauer reduziert sich um diese Tage
Partnerschaftsbonus möglich?	Ja, bei annähernd gleicher Bezugsdauer beider Elternteile	Ja, bei annähernd gleicher Bezugsdauer beider Elternteile

Hinweis:

Das pauschale KBG erhalten Eltern unabhängig von einer vor der Geburt des Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit. Egal wie lange KBG bezogen wird, steht den anspruchsberechtigten Eltern ein gleich hoher Gesamtbetrag zur Verfügung.

Der Kinderbetreuungsgeld-Onlinerechner unterstützt bei den Berechnungen rund um das Thema „Kinderbetreuungsgeld“: <https://services.bundeskanzleramt.gv.at/KBG-Rechner/index.html#willkommen>

Kinderbetreuungsgeld-Konto (KBG-Konto)

Bezug von einem Elternteil

- Bezugshöhe: € 17,65 bis € 41,14 täglich (je nach gewählter Bezugsdauer - Wert aus 2025)
KBG Gesamtbetrag: max. ca. € max. € 15.016,00 (wenn 1 Elternteil KBG in Anspruch nimmt)
Je kürzer das KBG bezogen wird, umso höher ist der Tagsatz.
- Bezugsdauer: Die Anspruchsdauer des pauschalen KBG kann innerhalb des vorgegebenen Rahmens von 365 bis zu 851 Tagen ab Geburt des Kindes für einen Elternteil gewählt werden.
- Mehrlingsgeburt: Das pauschale KBG erhöht sich für das 2. und jedes weitere Mehrlingskind um 50 % des jeweiligen Tagesbetrages.

Hinweis:

Entscheidet man sich, das KBG kürzer als 12 Monate zu beziehen, wird der Tagsatz deshalb nicht höher, sondern der Rest des Geldes verfällt.

Bezug von beiden Elternteilen

Wenn sowohl der Vater, als auch die Mutter das KBG beziehen wollen, sollte beachtet werden, dass immer mind. 20 % (Partneranteil) der Bezugsdauer für einen Elternteil reserviert wird und nicht auf den anderen Partner übertragen werden kann (in der kürzesten Variante sind das 91 Tage). Die restliche Zeit kann frei zwischen den beiden Elternteilen aufgeteilt werden.

- Bezugshöhe: € 16,87 bis € 39,33 täglich (je nach gewählter Bezugsdauer)
KBG Gesamtbetrag: ca. € 17.934,48
Je kürzer das KBG bezogen wird, umso höher ist der Tagsatz.
- Bezugsdauer: Die Anspruchsdauer des pauschalen KBG kann innerhalb des vorgegebenen Rahmens von 456 bis zu 1.063 Tagen ab der Geburt des Kindes bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile flexibel gewählt werden. Von der jeweils gewählten Gesamtanspruchsdauer pro Kind sind 20 % dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten (siehe folgendes Beispiel).

Mehrlingsgeburt: Das pauschale KBG erhöht sich für das 2. und jedes weitere Mehrlingskind um 50 % des jeweiligen Tagesbetrages.

Beispiel:

KBG soll bis zum 2. Geburtstag des Kindes abwechselnd von beiden Elternteilen bezogen werden (Der 1. Elternteil erhält den größeren Teil, der 2. die unübertragbaren 20 %):

- Insgesamt sind das 731 Tage ab dem Tag der Geburt (Bsp. Geburt 01.02.2025 bis 01.02.2027).
- Der 1. Elternteil hat somit Anspruch auf 586 Tage.
- 145 Tage (20 %) sind für den 2. Elternteil reserviert.
- Wenn der 2. Elternteil diese 145 Tage nicht voll ausschöpft, sondern nur z. B. 61 Tage (Minstdauer/Block) in Anspruch nimmt, verfallen die unausgenutzten Tage unwiderbringlich.
- Der Tagsatz beträgt in diesem Beispiel € 25,66.

Die Eltern können sich beim Bezug des KBG zwei Mal abwechseln (Aufteilung auf 3 Blöcke). Die Mindestbezugsdauer beträgt immer 61 Tage pro Block.

Hinweis:

Wir empfehlen bei der Wahl der Dauer bzw. Höhe des KBG den Kinderbetreuungsgeld-Onlinerechner des Bundeskanzleramtes zu nutzen:

<https://services.bundeskanzleramt.gv.at/KBG-Rechner/index.html#willkommen>

Änderung der gewählten Variante

Die mit dem Antrag festgelegte Konto-Variante kann pro Kind einmal geändert werden. Der beziehende Elternteil hat den Änderungsantrag beim Krankenversicherungsträger spätestens 91 Tage vor Ablauf der ursprünglich beantragten Variante einzubringen und wird dadurch auch der andere Elternteil gebunden.

Der Krankenversicherungsträger berechnet anhand des geänderten Anspruchszeitraumes einen neuen Tagesbetrag (auch für zurückliegende Bezugszeiträume). Die Eltern werden so gestellt, als hätten sie von Anfang an diese geänderte Variante mit dieser Dauer, Tagesbetrag und Partnertagen gewählt. Aufgrund des geänderten Tagesbetrages ergibt sich daher für die vergangenen Bezugszeiträume entweder ein Anspruch auf eine Nachzahlung oder eine Rückzahlungspflicht der Eltern. Erfolgt bei einer Rückzahlungspflicht die Rückzahlung nicht binnen 61 Tagen ab Einlangen des Änderungsantrags beim Krankenversicherungsträger in voller Höhe, so ist die Änderung wirkungslos. Hat der andere Elternteil bereits KBG bezogen, so hat dieser ausdrücklich seine Zustimmung zur Änderung zu erklären.

Hinweis:

Da die Änderung der Variante gewissen Beschränkungen unterliegt (z. B. können sich keine Bezugszeiträume rückwirkend ändern) und nach einer wirkungslosen

Änderung keine weitere Änderung mehr möglich ist, erkundigen Sie sich bitte vorher bei Ihrem zuständigen Krankenversicherungsträger.

Zuverdienstmöglichkeiten beim pauschalen KBG

Während des Bezuges von pauschalem KBG als Konto darf der Zuverdienst 60 % der Letzteinkünfte aus dem Steuerbescheid jenes Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes, in dem kein KBG bezogen wurde (individuelle Zuverdienstgrenze), mindestens aber € 18.000,- (Wert ab 2023) im Kalenderjahr (absolute Zuverdienstgrenze) betragen, wenn in allen Kalendermonaten an allen Tagen KBG ausbezahlt wird.

Für die Ermittlung des Zuverdienstes und der individuellen Zuverdienstgrenze sind folgende Einkunftsarten relevant:

- Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit
- Einkünfte aus selbständiger Arbeit
- Einkünfte aus Gewerbebetrieb
- Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft

Als Zuverdienst zählen grundsätzlich nur die steuerpflichtigen Einkünfte nach dem Einkommensteuergesetz (z. B. Einkünfte aus tageweisen Einsätzen oder Einkünfte, die während der Inanspruchnahme eines Urlaubs nach dem Bezug des (Sonder-) Wochengelds ausbezahlt werden - Gehalt während des Urlaubs). Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Notstandhilfe, Weiterbildungsgeld, Bildungsteilzeitgeld etc.) sind jedoch einzuziehen.

Nicht zum Zuverdienst und zur individuellen Zuverdienstgrenze zählen:

z. B. Alimente, Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld, Abfertigung, (Sonder-) Wochengeld,
13. und 14. Gehalt, Pflegegeld.

Wir empfehlen zur Berechnung der Zuverdienstgrenze den Kinderbetreuungsgeld-Online-Rechner:

<https://services.bundeskanzleramt.gv.at/KBG-Rechner/index.html#willkommen>

Individuelle Zuverdienstgrenze

Mit der individuellen Zuverdienstgrenze können während des Bezuges von pauschalem KBG 60 % der früheren Einkünfte dazu verdient werden. Dies ist vor allem für jene BezieherInnen interessant, die vor der Geburt des Kindes über hohe Einkünfte verfügt haben. Berücksichtigt werden nur die Einkünfte jenes Elternteiles, der das KBG bezieht. Relevant für die Berechnung der individuellen Zuverdienstgrenze sind die Einkünfte aus dem Steuerbescheid für das Jahr vor der Geburt des Kindes, in dem kein KBG bezogen wurde.

Wurde über mehrere Jahre KBG bezogen, kann maximal auf das drittvorangegangene Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes zurückgegriffen werden.

Beispiel:

Geburt 2025 - Bezug von KBG in den Jahren 2021, 2022, 2023 und 2024. Das für die Bemessung der Zuverdienstgrenze relevante Kalenderjahr ist daher das Jahr 2022.

Wurde das relevante Kalenderjahr ermittelt, bildet der Einkommenssteuerbescheid aus diesem Jahr die Basis für die Berechnung der individuellen Zuverdienstgrenze.

Hinweis:

Wechseln sich die Eltern beim Bezug des KBG ab, so besteht für jeden Elternteil eine eigene individuelle Zuverdienstgrenze.

Berechnung der individuellen Zuverdienstgrenze

- Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit laut Einkommenssteuerbescheid aus dem relevanten Kalenderjahr werden nach Abzug des Werbungskostenpauschales von mindestens € 132,- um 30 % erhöht.
- Einkünfte aus selbständiger Arbeit, Einkünfte aus Gewerbebetrieb und die Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft werden um 30 % erhöht.
- Fallen in das relevante Kalenderjahr auch Arbeitslosengeld und Notstandshilfe, werden diese Bezüge um 15 % erhöht.
- Die so erhöhten Einkünfte und Bezüge aus der Arbeitslosenversicherung werden addiert und ergeben einen Endbetrag.
- 60 % dieses Betrages ergibt die jährliche individuelle Zuverdienstgrenze.

Nach Antragstellung für eine der Varianten des pauschalen KBG informiert die Krankenkasse schriftlich über den Leistungsanspruch. In diesem Schreiben wird, sofern alle erforderlichen Daten vorliegen, auch die Höhe der individuellen Zuverdienstgrenze angeführt.

Wir empfehlen den KBG-Zuverdienstrechner der Sozialversicherung:

<https://www.sozialversicherung.at/kbgZuverdienstrechner/views/home.xhtml>

Beginn und Ende des Kinderbetreuungsgelds

KBG gebührt grundsätzlich ab Geburt des Kindes und ruht während des (Sonder-) Wochengeldbezuges. Um eine mögliche Überschreitung der Zuverdienstgrenze (z. B. Urlaubsverbrauch im Anschluss an das Wochengeld) zu vermeiden, kann jedoch auch ein späterer KBG-Beginn gewählt werden. Das Ende des KBG-Bezuges kann ebenfalls individuell gewählt werden, auf jeden Fall muss ein 61-Tageblock eingehalten werden.

Rückforderung

Wird die Zuverdienstgrenze überschritten, ist lediglich der Überschreibungsbetrag zurückzuzahlen. Die Überprüfung der Einkünfte erfolgt im Nachhinein durch den Krankenversicherungsträger. Ein Rückforderungsbescheid des Krankenver-

sicherungsträgers kann binnen sieben Jahren, gerechnet ab Ablauf des Kalenderjahres, in welchem Leistungen zu Unrecht bezogen wurden ausgestellt werden.

Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld

Sie ist eine Unterstützung für einkommensschwache Familien und Alleinerziehende. Sie wird nicht automatisch ausbezahlt, sondern muss gesondert beantragt werden. Diese Beihilfe gilt nur für BezieherInnen des pauschalen KBG.

AntragstellerInnen, die nur über ein geringes Einkommen verfügen, können eine Beihilfe in der Höhe von € 6,06 pro Tag beantragen. Die Beihilfe wird maximal 365 Tage lang ab der erstmaligen Antragstellung gewährt.

Anspruchsberechtigung

Alleinerziehende:

Wenn Anspruch auf KBG besteht und die Zuverdienstgrenze von € 8.600,-- (Stand ab 1. Jänner 2025) im Kalenderjahr nicht überschritten wird.

Elternteile, die in Ehe bzw. Lebensgemeinschaften leben:

Der Zuverdienst des beziehenden Elternteiles darf € 8.600,-- im Kalenderjahr nicht überschreiten und der Zuverdienst des anderen Elternteils/Partners darf € 18.000,-- im Kalenderjahr nicht überschreiten.

Bei Überschreitung der o.a. Beträge um nicht mehr als 15 %, verringert sich die Beihilfe im betreffenden Kalenderjahr um den Überschreibungsbetrag. Bei Überschreitung um mehr als 15 % ist die gesamte im betreffenden Kalenderjahr bezogene Beihilfe zurückzuzahlen.

Hinweis:

Die Rückforderung durch die zuständige Krankenkasse kann sich nicht nur an den beziehenden Elternteil, sondern auch an den anderen Elternteil bzw. den/die PartnerIn richten.

Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld (ea KBG)

Dauer:	365 Tage bzw. 426 Tage
Bezugshöhe:	80 % des Wochengeldes (gilt nicht für das Sonderwochengeld) - zusätzlich wird die sogenannte Günstigkeitsrechnung durchgeführt, wobei die Einkünfte aus dem Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes herangezogen werden. Durch diese Günstigkeitsrechnung kann sich der anhand des Wochengeldes ermittelte Tagessatz erhöhen, nicht jedoch reduzieren. max. € 80,12 täglich (ca. € 2.400,- monatlich)
Bezugsdauer:	Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil längstens bis zum 365. Tag ab Geburt des Kindes bzw. bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile verlängert sich die Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, max. aber bis zu 426 Tage ab der Geburt des Kindes (ein Elternteil kann nie mehr als 365 Tage ea KBG beziehen). Jedem Elternteil ist eine Anspruchsdauer von 61 Tagen unübertragbar vorbehalten.
Mehrlingsgeburt:	Es besteht bei diesem Modell kein Anspruch auf einen Mehrlingszuschlag.
Beihilfe:	Es besteht kein Anspruch auf eine Beihilfe zum ea KBG.

Anspruchsvoraussetzungen

- sämtliche allgemeinen Voraussetzungen, die auch für die Pauschalmodelle gelten
- aufrechtes Dienstverhältnis zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes
- Bedienstete, die Anspruch auf Wochengeld haben, müssen in den letzten 182 Kalendertagen unmittelbar vor dem Beginn des Mutterschutzes eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt haben. Dies gilt auch für ein eventuell vorgezogenes Beschäftigungsverbot (Freistellungszeugnis erforderlich - siehe [individuelles Beschäftigungsverbot](#)).
- Väter müssen in den letzten 182 Kalendertagen unmittelbar vor der Geburt des Kindes, für das ea KBG bezogen werden soll, durchgehend erwerbstätig gewesen sein.
- Nach dem Sonderwochengeld kann kein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld mehr bezogen werden.

Folgende Zeiten werden nicht als Unterbrechung der Erwerbstätigkeit gewertet:
Urlaub, Krankenstand und Zeitausgleich

Zeiten, die einer tatsächlich ausgeübten Erwerbstätigkeit gleichgestellt sind:

- Zeiten des Mutterschutzes, wenn unmittelbar davor 182 Kalendertage eine ausgeübte Erwerbstätigkeit vorliegt
- Zeiten einer gesetzlichen Karenz nach dem Mutterschutz- oder Väterkarenzgesetz, maximal bis zum vollendeten 2. Lebensjahr eines Kindes, wenn unmittelbar vor diesen Zeiten mindestens 182 Kalendertage tatsächliche Erwerbstätigkeit vorliegt, und das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt der Geburt aufrecht besteht.

Berechnung der Höhe des ea Kinderbetreuungsgelds

Für Wochengeldbezieherinnen

80 % des errechneten täglichen Wochengeldanspruches (Höhe des Wochengelds entspricht dem Durchschnitt des Netto-Verdienstes in den letzten drei Monaten vor Beginn der Schutzfrist zuzüglich der anteiligen Sonderzahlung) - max. jedoch € 80,12 pro Tag (Wert für das Kalenderjahr 2025).

Für Beamtinnen und Väter

80 % eines fiktiv errechneten Wochengelds - max. jedoch € 80,12 pro Tag. Dies entspricht dem durchschnittlichen Nettoentgelt der letzten drei vollen Kalendermonate vor Beginn des absoluten bzw. des individuellen Beschäftigungsverbotens zuzüglich der anteiligen Sonderzahlung.

Statt auf den Beginn der Schutzfrist wird bei Vätern auf den Beginn des 8-wöchigen Zeitraums vor der Geburt des Kindes abgestellt.

Günstigkeitsrechnung

Die Sozialversicherungsträger führen automatisch, sofern ein Einkommenssteuerbescheid vorliegt, eine Günstigkeitsrechnung durch.

Sofern ein Einkommenssteuerbescheid beim Finanzamt verfügbar ist, erfolgt immer eine Vergleichsberechnung durch den Sozialversicherungsträger aus dem relevanten Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes (dies gilt auch, wenn es sich um ein weiteres Kind handelt). Grundlage der Vergleichsberechnung ist der jeweilige Einkommenssteuerbescheid aus dem relevanten Kalenderjahr.

Die Ermittlung des ea KBG aus dem Einkommensteuerbescheid:

Die maßgeblichen steuerpflichtigen Einkünfte sind für Bedienstete Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (lt. Steuerbemessungsgrundlage). Die Ergebnisse aus 80 % des Wochengelds und aus der Berechnung des Steuerbescheids (Günstigkeitsrechnung) werden gegenübergestellt. Der für die BezieherInnen günstigere, somit höhere Betrag, ergibt den endgültigen Tagesbetrag des ea KBG.

Hinweis:

Maximal gebühren € 80,12 täglich. Liegt der ermittelte Tagesbetrag unter € 41,14 täglich, wird das Erwerbstätigkeitserfordernis vor der Geburt nicht erfüllt oder besteht aufgrund des Bezuges von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung kein Anspruch, so gebührt auf Antrag ein ea KBG als Sonderleistung in der Höhe von

€ 41,14 täglich. Es müssen alle anderen Voraussetzungen erfüllt sein. Die Zuverdienstgrenze bleibt weiterhin mit € 8.600,-- (Höhe ab 1.1.2025) aufrecht.

Beantragt der erste Elternteil ea KBG, ist auch der zweite Elternteil an diese Systemwahl gebunden und kann nur diese Sonderleistung beantragen.

Zuverdienstgrenze beim ea KBG

Das ea KBG ist ein Einkommensersatzmodell, daher ist eine niedrigere Zuverdienstgrenze vorgesehen. Der beziehende Elternteil muss während des Bezuges die Zuverdienstgrenze von jährlich € 8.600,-- (für Bezugszeiträume ab 1. Jänner 2025) an maßgeblichen Erwerbseinkünften einhalten.

Während des Bezuges dürfen keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung (z. B. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe) bezogen werden.

Rückforderung

Wird die zulässige Zuverdienstgrenze im Ausmaß von € 8.600,-- (Höhe ab 1.1.2025) pro Kalenderjahr überschritten, ist jener Betrag zurückzuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde (Einschleifregelung). Ein Rückforderungsbescheid des Krankenversicherungsträgers kann binnen sieben Jahren, gerechnet ab Ablauf des Kalenderjahres, in welchem Leistungen zu Unrecht bezogen wurden ausgestellt werden.

Partnerschaftsbonus zum KBG

Wurde das pauschale oder das ea KBG zu annähernd gleichen Teilen (50:50 bis 60:40) und mindestens im Ausmaß von je 124 Tagen pro Elternteil bezogen, so gebührt jedem Elternteil nach Ende des Gesamtbezugszeitraumes auf Antrag ein Partnerschaftsbonus in der Höhe von je € 500,-- als Einmalzahlung. Jeder Elternteil kann seinen Antrag auf den Partnerschaftsbonus gleichzeitig mit seinem Antrag auf KBG stellen, es ist aber auch eine spätere, gesonderte Antragstellung beim zuständigen Sozialversicherungsträger möglich. Spätestens jedoch binnen 124 Tagen ab Ende des letzten Bezugsteiles (für beide Eltern) muss der Antrag gestellt sein.

Informationen finden sich auf dem Antragsformular, welches über die Homepage des Bundeskanzleramtes, Sektion Familie und Jugend, beim Fachbereich Kinderbetreuungsgeld downloadbar ist:

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/kinderbetreuungsgeld/antragstellung-formulare-kinderbetreuungsgeld/formulare-kinderbetreuungsgeld.html>

Auszahlung

Die Auszahlung erfolgt nach Ablauf der höchstmöglichen Bezugsdauer (für beide Eltern). Nach Auszahlung ist auf jeden Fall von beiden Elternteilen kein weiterer Bezug von KBG für dieses Kind mehr möglich.

Hinweis:

Eine spätere Rückforderung von zu Unrecht bezogenem KBG bei einem Elternteil (z. B. bei Überschreiten der Zuverdienstgrenze) löst gleichzeitig eine Rückforderung der beiden Partnerschaftsboni aus, sofern dadurch die vorgeschriebene Aufteilungsquote (50:50 bis 60:40) bzw. die Mindestbezugsdauer von je 124 Tagen nicht mehr vorliegt.

Gemeinsame Bestimmung für das pauschale und das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld

Ermittlung des laufenden Zuverdienstes

- Zunächst ist die Anzahl der Anspruchsmonate innerhalb eines Kalenderjahres, in dem KBG bezogen wird, festzustellen. Anspruchsmonate sind Kalendermonate, in denen an allen Tagen KBG bezogen wird.
- Für jeden vollen Anspruchsmonat ist die Lohnsteuerbemessungsgrundlage (ohne Sonderzahlungen) zu ermitteln und für das betreffende Kalenderjahr zusammenzurechnen.
- Der so ermittelte Gesamtbetrag wird durch die Anzahl der Anspruchsmonate dividiert und mit 12 multipliziert (= auf ein Kalenderjahr hochgerechnet), davon werden die Werbungskosten (zumindest Werbekostenpauschale von € 132,--) abgezogen.
- Danach wird der Betrag um 30 % erhöht. Arbeitslosengeld und Notstandshilfe werden um 15 % erhöht.
- Das Ergebnis dieser Berechnung wird danach der höheren individuellen Zuverdienstgrenze oder der niedrigeren absoluten Zuverdienstgrenze von € 18.000,-- gegenübergestellt bzw. der Zuverdienstgrenze für das ea KBG in der Höhe von € 8.600,-- (bis 2024: € 8.100,--).

Liegt das Ergebnis unter € 18.000,-- oder unter der höheren individuellen Zuverdienstgrenze bzw. unter € 8.600,-- beim ea KBG, ist der Anspruch auf KBG unvermindert gegeben. Liegt der ermittelte Zuverdienst über diesen Grenzen, wird der übersteigende Betrag im Nachhinein zurückgefordert.

Hinweis:

Als Anspruchsmonate gelten nur jene Kalendermonate, in denen an allen Tagen KBG bezogen wird. Einkünfte aus Monatsteilen vor oder nach den Anspruchsmonaten werden nicht in die Zuverdienstberechnung einbezogen.

Allgemeines

- KBG gebührt ausschließlich für das jüngste Kind.
- Das KBG endet spätestens mit Ablauf der höchstmöglichen Bezugsdauer bzw. mit dem Tag der Geburt eines weiteren Kindes, wenn kein Wochengeldanspruch besteht, bzw. mit dem Tag vor Beginn des Wochengelds. Für das neugeborene Kind muss immer ein neuer Antrag auf KBG gestellt werden.

- Die Eltern können sich beim Bezug des KBG höchstens zweimal abwechseln. Es können sich grundsätzlich max. 3 Blöcke ergeben, wobei ein Block mindestens 61 Tage dauern muss. Für jeden Block ist ein gesonderter Antrag zu stellen.
- Ein gleichzeitiger Bezug von KBG durch beide Elternteile ist grundsätzlich nicht möglich.
Ausnahme: beim erstmaligen Bezugswechsel können die Eltern gleichzeitig bis zu 31 Tage (auch kürzer) KBG beziehen. Dieser Bezugszeitraum wird aber von der Gesamtanspruchsdauer abgezogen.
- Das KBG ruht während des Wochengeldbezuges oder einer wochengeldähnlichen Leistung nach der Geburt in Höhe des Wochengeldbezuges. Eine Verlängerung erfolgt in diesem Fall nicht. Weiters ruht für die Mutter das KBG auch vor der Geburt eines weiteren Kindes, sobald Wochengeld bezogen wird. Das KBG ruht in diesem Fall für den Vater nicht. Ist das Wochengeld geringer als das KBG, gebührt eine Differenzzahlung.
- Das KBG sowie die Beihilfe müssen beim zuständigen Sozialversicherungsträger (ÖGK bzw. BVAEB) beantragt werden.
- Das KBG kann max. für 181 Tage rückwirkend beantragt werden. Wird im Anschluss an einen Wochengeldbezug noch ein Resturlaub verbraucht, sollte abgeklärt werden, ab welchem Tag ein Bezug der Leistungen sinnvoll ist, damit es nicht zu einer Überschreitung der Zuverdienstgrenze kommt.
- Wenn sich die Eltern beim Bezug abwechseln, muss auch der 2. Elternteil einen eigenen Antrag ausfüllen.

Hinweis:

- Eine Geburtsmeldung oder ein Antrag auf Wochengeld ersetzt niemals einen Antrag auf KBG.
- Ein Antrag auf KBG ersetzt niemals die Meldepflichten für einen Karenzurlaub gegenüber dem Dienstgeber.
- Die Entscheidung für eines der beiden System (KBG-Konto oder ea KBG) ist bei der 1. Antragstellung zu treffen und ist für beide Elternteile bindend. Eine Änderung des Systems ist nur binnen 14 Tagen ab erstmaliger Antragstellung möglich.

Links:

Kinderbetreuungsgeld und Kinderbetreuungsgeld-Online-Rechner

<https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/dam/bmfj/KBG-Rechner/index.html#willkommen>

Arbeitnehmerveranlagung

<https://finanzonline.bmf.gv.at/fon/>

Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen

Sowohl bei Bezug des ea KBG bzw. dem KBG-Konto sind immer fünf Untersuchungen der werdenden Mutter und fünf Untersuchungen des Kindes Voraussetzung für den Bezug von KBG in voller Höhe. Diese zehn ärztlichen Untersuchungen müssen dem österreichischen Eltern-Kind-Pass-Programm entsprechen (auch hinsichtlich Anzahl, Art und Umfang der Untersuchungen sowie vorgeschriebene Durchführungszeitpunkte). Die Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen werden vom Arzt/von der Ärztin in den Eltern-Kind-Pass eingetragen. Die Nachweise im Original sind sieben Jahre aufzubewahren und müssen auf Verlangen den Krankenversicherungsträger nachgewiesen werden.

Der Nachweis der Eltern-Kind-Pass-Untersuchung hat in 2 Schritten zu erfolgen:

Der Nachweis der fünf Schwangerschaftsuntersuchungen und der ersten Kindesuntersuchung hat gleich bei der Antragstellung zu erfolgen (in Kopie). Die restlichen vier Kindesuntersuchungen sind ebenfalls in Kopie bis zur Vollendung des 15. Lebensmonats des Kindes nachzuweisen.

Wird nur eine Untersuchung nicht rechtzeitig nachgewiesen, erfolgt grundsätzlich eine Reduktion des KBG um € 1.300,- pro beziehendem Elternteil. Bei Mehrlingskindern sind Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen für jedes Kind extra nachzuweisen.

Teilzeitbeschäftigung

Landesbedienstete, die in Betrieben (Landes- und Universitätskliniken sowie Pflege-, Betreuungs- und Förderzentren) tätig sind, können ihren Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bei Sorgepflichten für Kinder auf das NÖ Landesdienstrecht stützen. Mütter alternativ auf das Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) und männliche Landesbedienstete alternativ auf das NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000 (NÖ VKUG). Zusätzlich konnten auch darüber hinausgehende Regelungen geschaffen werden, die Einzug in die Verwaltungspraxis der Personalservice GmbH gefunden haben.

Teilzeitbeschäftigung nach dem Landesdienstrecht

Den Teilzeitregelungen nach dem MSchG bzw. dem NÖ VKUG sind die Bestimmungen der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes bzw. des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes zu Grunde zu legen.

Beamtete Bedienstete

Aus Anlass der Kindererziehung (u. a.) können beamtete Bedienstete um Reduzierung ihrer Dienstzeit ansuchen. Eine Dienstfreistellung bis zur Hälfte ist möglich. Voraussetzung für die Gewährung aus diesem Anlassfall ist die Obsorge für ihr minderjähriges Kind bis zum 18. Lebensjahr. Bei einer teilweisen Dienstfreistellung bis zur Hälfte aus Anlass der Kindererziehung stehen der Kinderzuschuss und die Studienbeihilfe weiterhin in voller Höhe zu. Jedes Beschäftigungsausmaß, unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse, ist grundsätzlich zwischen 50 % und 100 % möglich.

Vertragsbedienstete

Vertragsbedienstete können ebenfalls um Teilzeitbeschäftigung (Reduzierung ihrer Dienstzeit) ansuchen. In einem Nachtrag zum Dienstvertrag wird das Beschäftigungsausmaß dementsprechend reduziert. Bei Bediensteten, die für ein minderjähriges Kind zu sorgen haben, besteht ein Anspruch auf Herabsetzung bis auf die Hälfte der Normalleistung (20 Wochenstunden). Unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse kann eine Reduzierung bis auf 14 Wochenstunden vereinbart werden. Wenn das Beschäftigungsausmaß mindestens 50 % beträgt, stehen der Kinderzuschuss und die Studienbeihilfe weiterhin in voller Höhe zu.

Mittlerweile gibt es eine einheitliche Verwaltungspraxis bei der Gewährung von befristeten Teilzeitwünschen für Mütter und Väter. Weiters können Mütter auch Elternteilzeit nach dem Muttschutzgesetz 1979 (§ 15h MSchG) in Anspruch nehmen (siehe folgende Gegenüberstellung):

befristete Teilzeitbeschäftigung bei Sorgepflichten für Kinder (NÖ Landesdienstrecht) für Mütter und Väter	Elternteilzeit für Mütter nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (§ 15h MSchG)
Ein Anspruch besteht für Bedienstete des Landes, die für ein minderjähriges Kind sorgepflichtig sind.	Der Anspruch besteht frühestens ab dem Ende der Wochenhilfe, und setzt voraus, dass <ul style="list-style-type: none">▪ das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Elternteilzeit ununterbrochen 3 Jahre gedauert hat,▪ in diesem Betrieb mehr als 20 DienstnehmerInnen beschäftigt sind,▪ das Beschäftigungsausmaß um mind. 20 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert wird (Untergrenze ist mind. 12 Stunden) und▪ die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder die gemeinsame oder alleinige Obsorge für das Kind hat

befristete Teilzeitbeschäftigung bei Sorgepflichtigen für Kinder (NÖ Landesdienstrecht) für Mütter und Väter	Elternteilzeit für Mütter nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (§ 15h MSchG)
Inanspruchnahme ist auch möglich, wenn sich der andere Elternteil in Karenzurlaub oder ebenfalls Elternteilzeit befindet.	Der andere Elternteil darf nicht gleichzeitig Karenzurlaub in Anspruch nehmen. Es ist möglich, dass beide Eltern gleichzeitig für dasselbe Kind Elternteilzeit in Anspruch nehmen.
Ein schriftliches Ansuchen ist 3 Monate vor dem beabsichtigten Beginn der Teilbeschäftigung zu stellen.	Eine schriftliche Meldung ist bis zum Ende der Wochenhilfe oder 3 Monate vor dem gewünschten Beginn zu stellen.
Die Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit ist bis auf die Hälfte der Normalleistung vorgesehen (zumindest 20 Wochenstunden).	Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Elternteilzeit sind dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.
<p>Folgende Befristungen sind für die Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes möglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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. 	<p>Schriftliche Bekanntgabe der Absicht der Elternteilzeit ab dem 1. November 2023: Die Elternteilzeit muss mind. 2 Monate dauern und kann bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes im Ausmaß von maximal 7 Jahren vereinbart werden. Von diesen 7 Jahren Höchstausmaß ist die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Entbindung sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen.</p> <p>Schriftliche Bekanntgabe der Absicht der Elternteilzeit vor dem 1. November 2023: Die Elternteilzeit muss mind. 2 Monate dauern und kann bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes vereinbart werden, sofern der andere Elternteil keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.</p>
Inanspruchnahme pro Kind und Elternteil möglich	einmalige Inanspruchnahme pro Kind möglich
Änderungen der Teilzeitbeschäftigung und/oder Befristung sind nur in besonders begründeten Einzelfällen, nach Stellungnahme der Dienststellenleitung und dienstpostenplanmäßiger Vereinbarkeit, möglich.	Änderung der Elternteilzeit (vorzeitige Beendigung, Verlängerung, Änderung Beschäftigungsausmaß, Lage der Arbeitszeit) 1 x durch Bedienstete mit Rechtsanspruch möglich (Bekanntgabe mind. 3 Monate vor der beabsichtigten Änderung). Untermonatige Änderungen sind nicht möglich.

befristete Teilzeitbeschäftigung bei Sorgepflichtigen für Kinder (NÖ Landesdienstrecht) für Mütter und Väter	Elternteilzeit für Mütter nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (§ 15h MSchG)
Nach dem Ende der befristeten Teilzeit besteht Anspruch auf Aufstockung im Ausmaß des vor der Teilzeit festgelegten Beschäftigungsausmaßes.	Nach dem Ende der Elternteilzeit besteht ein Anspruch auf jenes Ausmaß der Arbeitszeit vor Antritt der Elternteilzeit.
Die Lage der Arbeitszeit kann nicht starr vereinbart werden. Im Rahmen der Dienstplanerstellung können jedoch Wünsche entsprechend berücksichtigt werden.	Bietet die Möglichkeit, eine „starre“ Lage der Arbeitszeit zu vereinbaren. Das ermöglicht der Bediensteten eine genaue und immer gleiche Planung ihrer Arbeitszeit. Eine Änderung ist hier allerdings nur einmal einseitig möglich und muss 3 Monate vor der beabsichtigten Änderung bekannt gegeben werden. Ein flexibler, schneller Dienstaustausch ist hier somit nicht möglich. Die Dienstplanerstellung hat auf diese „starren“ Arbeitszeiten entsprechend Rücksicht zu nehmen.

Hinweis:

Wir empfehlen, unter Berücksichtigung der o. a. Fristen, eine befristete Antragstellung. Ein einmaliger Wechsel ist grundsätzlich möglich ist, jedoch besteht kein Rechtsanspruch. Bei einer Befristung lebt nach Ende der Frist, sofern nicht ein weiterer Antrag auf Teilzeit gestellt wird, das Vertragsausmaß vor der Reduzierung wieder auf.

Es ist im Antrag jedenfalls anzugeben, auf welche gesetzliche Grundlage man sich stützt. Gleichzeitig mit dem Antrag auf Reduzierung des Beschäftigungsausmaßes nach dem Mutterschutzgesetz 1979 ist eine Kopie der abgeschlossenen Elternteilzeitvereinbarung an den Dienstgeber zu übermitteln.

Teilzeitanspruch für Väter nach dem NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000

Alternativ zu den obigen Bestimmungen haben männliche Landesbedienstete Anspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit nach dem NÖ VKUG, wobei folgende Anwendungsfälle zu unterscheiden sind:

- Hat der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch genommen, ist dem Bediensteten auf sein Verlangen die Arbeitszeit bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes um mindestens zwei Fünftel seiner wöchentlichen Normalarbeitszeit herabzusetzen.
- Nehmen beide Elternteile gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch nur bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes.

- Wenn nur im 1. Lebensjahr des Kindes Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, hat der Bedienstete Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
 - bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig beide Elternteile Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen;
 - bis zum Ablauf des 3. Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Bedienstete oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens 2 Monate dauern. Sie kann einmal geteilt und auch abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Die Teilzeitbeschäftigung beginnt frühestens mit dem Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter, im Anschluss an einen gesetzlichen Karenzurlaub oder eine Teilbeschäftigung der Mutter.

Meldefrist

Ist der Vater berechtigt, Teilzeitbeschäftigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt (mit Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter) in Anspruch zu nehmen, ist der Personalservice GmbH spätestens 8 Wochen nach der Geburt Beginn, Dauer und Ausmaß der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung bekannt zu geben und nachzuweisen, dass die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Nimmt der Bedienstete Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, ist dies der Personalservice GmbH spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter bekannt zu geben. Liegen zwischen dem Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als 3 Monate, hat der Bedienstete die Teilzeitbeschäftigung spätestens 8 Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

Kündigungs- und Entlassungsschutz während Karenzurlaub und „geschützter“ Teilzeitbeschäftigung

Enden des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

Kündigungs- und Entlassungsschutz ist grundsätzlich bis vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes, des Karenzurlaub-Teiles bzw. der Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutz- bzw. NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000 gegeben.

Wirksamkeit des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

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 vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

Tageweise Sonderurlaube sowie Freistellungen zur Pflege und Betreuung

Tageweise Sonderurlaube

Die Dienststellenleitung kann unter gewissen Voraussetzungen Sonderurlaube im Einzelfall genehmigen. Dazu zählen in diesem Zusammenhang insbesondere:

- Niederkunft der Ehegattin, Lebensgefährtin
- Tod der eigenen Kinder, Wahl- oder Adoptivkinder, Schwiegerkinder und Enkelkinder
- Eheschließung der Kinder
- Teilnahme an Elternsprechtagen, sofern nicht anders planbar

Pflegefreistellung

Durch die Pflegefreistellung wird es Bediensteten ermöglicht, nahe Angehörige bei Pflegebedürftigkeit zu betreuen oder Kinder zu betreuen, wenn die Betreuungsperson ausfällt und dafür vom Dienst fernzubleiben, ohne Erholungsurlaub oder Zeitausgleich in Anspruch nehmen zu müssen. Sie kann auch stundenweise in Anspruch genommen werden.

Sind Bedienstete an der Dienstleistung wegen

- der **notwendigen Pflege** eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
- wegen der **notwendigen Betreuung** eines minderjährigen eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes, wenn die Person, die das Kind sonst ständig betreut hat, für diese Betreuung ausfällt oder
- wegen der notwendigen **Begleitung** eines erkrankten minderjährigen eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes bei einem stationären Aufenthalt oder einer ambulanten Behandlung in einer Heil- oder Pflegeanstalt

nachweislich verhindert, gebührt die Pflegefreistellung grundsätzlich insgesamt im Ausmaß der einmaligen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit pro Kalenderjahr.

Als nahe Angehörige sind Eheleute, eingetragene Partner/-in und in gerader Linie verwandte Personen (Kinder, Enkelkinder, Eltern, eigene Großeltern) anzusehen, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht (§ 50 Abs. 2 NÖ LBG). Nicht jedoch Schwiegereltern, Onkel, Tante, Nichte, Nefte, verschwägte Person udgl.

Weitere Pflegefreistellung für minderjährige Kinder

Darüber hinaus besteht Anspruch auf eine **Pflegefreistellung** im Kalenderjahr bis zum Höchstausmaß einer weiteren Wochenarbeitszeit zur notwendigen **Pflege und Betreuung** eines minderjährigen eigenen Kindes, Stief-, Wahl- oder Pflegekindes unter den oben angeführten Kriterien.

Bei mehr als zwei minderjährigen Kindern besteht der Anspruch auf insgesamt bis zur dreifachen Wochenarbeitszeit. Für Kinder jener Person, mit der Bedienstete in einer eingetragenen Partner- oder Lebensgemeinschaft leben, besteht ein Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn ein gemeinsamer Haushalt gegeben ist und kein Elternteil für die Pflege und Betreuung zur Verfügung steht. Im Falle einer Lebensgemeinschaft eines Elternteils hat die Lebensgemeinschaft seit mindestens drei Monaten zu bestehen und ist der Dienstbehörde nachzuweisen.

Die Erkrankung des/der nahen Angehörigen ist durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Dienststellenleitung entscheidet über Anträge zur Pflegefreistellung. Bei volljährigen Personen ist zu prüfen, ob die lebensnotwendigen Verrichtungen (z. B. Wärmen vorgekochter Speisen, Aufsuchen des WC, Körperreinigung, Versorgung mit Medikamenten, Wechsel der Körperhaltung) von der zu pflegenden Person nicht geleistet werden können. Die Hilfsbedürftigkeit bei sonstigen Verrichtungen des täglichen Lebens (z. B. Haushaltsführung, Einkaufen, Kochen, Wäsche waschen, bügeln) alleine ist nicht ausreichend.

Das Ansuchen um Pflegefreistellung ist an der Dienststelle einzubringen und wird grundsätzlich auch vor Ort entschieden. Ansuchen, die den obigen Ausführungen nicht zugeordnet werden können, sind von der Dienststellenleitung der Personal-service GmbH zur Entscheidung vorzulegen.

Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei stationärem Rehabilitationsaufenthalt

Bedienstete, deren minderjährigem, eigenen Kind, Stief-, Wahl- oder Pflegekind vom Träger der Sozialversicherung oder vom Land im Rahmen der Hilfe für Menschen mit besonderen Bedürfnissen ein stationärer Aufenthalt in einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, haben für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zum Zweck der notwendigen Begleitung des Kindes Anspruch auf Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge. Dieser Anspruch steht pro Kind im Ausmaß von bis zu vier Wochen pro Kalenderjahr zu.

Wie bei der Pflegefreistellung haben Bediensteten für Kinder ihres eingetragenen Partners sowie für Kinder der Person, mit der eine nachgewiesene Lebensgemeinschaft besteht, insoweit Anspruch auf Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt, als sie im gemeinsamen Haushalt leben und kein Elternteil für die Begleitung zur Verfügung steht.

Die Bewilligung der Rehabilitation ist **spätestens eine Woche** nach deren Erhalt dem Dienstgeber unter Bekanntgabe des **Beginns** und der **Dauer** der Rehabilitation vorzulegen. Die Vorlage hat im Dienstweg zu erfolgen.

In dieser Zeit besteht Anspruch auf **Pflegekarenzgeld** für Kinder, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Das Pflegekarenzgeld bei Begleitung von Kindern bei ist beim **Sozialministeriumservice** zu beantragen

Die Inanspruchnahme einer Freistellung nach § 80 Abs. 8 NÖ LBG (Dienstverhinderung ohne eigenes Verschulden mit Anspruch auf finanzielle Leistungen des Dienstgebers) ist für diesen Anlassfall nicht zulässig.

Für Zwecke der Begleitung eines minderjährigen Kindes zu einem stationären Rehabilitationsaufenthalt, kann keine Pflegefreistellung beansprucht werden. Auch eine Kombination einer Pflegefreistellung mit einer Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt ist nicht möglich.

Der Erholungsurlaub ist um die Dauer der Freistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt zu aliquotieren.

Pflegekarenz und -teilzeit

Pflegekarenz (Freistellung zur Pflege einer/s pflegebedürftigen Angehörigen) und **Pflegeteilzeit** sollen es ermöglichen, nahe Angehörige in der Dauer von ein bis drei Monaten unter gewissen Voraussetzungen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Bedienstete sind in dieser Zeit in vollem Umfang kranken-, pensions- und unfallversichert. In dieser Zeit kann auch Pflegekarenzgeld, eine Leistung des Sozialministeriumservice, beantragt werden.

Pflegekarenz

Bedienstete haben Anspruch auf eine Freistellung unter Entfall der Bezüge, wenn sie aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert sind:

- Pflege einer/s nahen Angehörigen¹, eines Schwiegerelternanteils, eines Wahl- oder Pflegeelternanteils, eines Schwiegerkindes mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 unter gänzlicher Beanspruchung der Arbeitskraft in häuslicher Umgebung
- Pflege einer/s demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen¹, eines Schwiegerelternanteils, eines Wahl- oder Pflegeelternanteils, eines Schwiegerkindes mit Anspruch auf Pflegegeld ab der Stufe 1.

¹ Als **nahe Angehörige** sind Eheleute, eingetragene Partner/-in und in gerader Linie verwandte Personen (Kinder, Eltern, Enkelkinder, eigene Großeltern) anzusehen, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht. (§ 50 Abs. 2 NÖ LBG)

Pflegeteilzeit

Unter der Voraussetzung, dass keine dienstlichen Interessen entgegenstehen, haben die Bediensteten unter den gleichen Bedingungen, wie bei der Pflegekarenz, Anspruch auf **Herabsetzung** ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit **bis auf zehn Stunden**. Eine Änderung des Ausmaßes ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit ist während der Pflegeteilzeit nicht zulässig.

Ausmaß

- Pro zu betreuender/n Angehörigen steht den Bediensteten Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit im Ausmaß von mindestens einem und maximal drei Monaten zu.
- Darüberhinausgehend entsteht der Anspruch im selben Ausmaß für diese/n Angehörige/n erneut, wenn der Pflegebedarf der/s nahen Angehörigen um zumindest eine Pflegegeldstufe erhöht wird.

Antragstellung

- Der Bewilligung geht ein formloses Ansuchen der bzw. des Bediensteten voran. Die Vorlage hat im Dienstweg zu erfolgen.
- Zum Nachweis der Pflegebedürftigkeit der/s Angehörigen ist eine Kopie des Pflegegeldbescheides der/s Angehörigen vorzulegen.
- Eine allfällige Demenz der/s nahen Angehörigen ist durch die Vorlage einer ärztlichen Bestätigung zu bescheinigen.
- Im Falle eines Antrages auf Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit ist das Sozialministeriumservice verpflichtet, binnen 2 Wochen über den Antrag auf Gewährung des Pflegegelds zu entscheiden (vgl. § 21e Bundespflegegeldgesetz-BPGG, BGBl. Nr. 110/1993).

Bedienstete haben die Angehörigeneigenschaft des Pflegebedürftigen, sowie die gänzliche Beanspruchung ihrer Arbeitskraft in häuslicher Umgebung glaubhaft zu machen. Der Wegfall der Voraussetzungen ist innerhalb von zwei Wochen zu melden.

Hinweis - wenn die zu pflegende Person im Ausland lebt: Anspruch auf Pflegekarenzgeld im Rahmen der Pflegekarenz-/teilzeit besteht, wenn die pflegende Person in Österreich beschäftigt ist und dem österreichischen Arbeitsrecht unterliegt. Die pflegebedürftige Person muss im EWR-Raum bzw. in der Schweiz leben und eine Pflegeleistung nach dem jeweiligen nationalen Recht beziehen. Sofern die bezogene Pflegeleistung mit dem österreichischen Pflegegeld der Stufe 3 (bzw. 1) vergleichbar ist. Im Zweifelsfall wird eine Abklärung mit dem Sozialministeriumservice empfohlen.

Familienhospizfreistellung

Die Freistellung zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen¹, eines Schwiegerelternteils, eines Wahl- oder Pflegeelternteils oder eines Schwiegerkindes ist für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum zu gewähren. Auf Antrag ist dieser Zeitraum auf bis zu sechs Monate zu verlängern (Rechtsanspruch).

Abweichend davon kann bei im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst erkrankten eigenen Kindern (Wahl- oder Pflegekindern) eine Familienhospizfreistellung von bis zu fünf Monaten gewährt werden. Dies kann bei Bedarf auf eine Gesamtdauer von bis zu neun Monaten pro Anlassfall verlängert werden. Wurden die neun Monate voll ausgeschöpft, so kann sie maximal zweimal in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten beantragt werden.

Anspruch auf Familienhospizfreistellung haben auch Bedienstete für Kinder von eingetragenen Partnern bzw. Partnerinnen sowie Lebensgefährtinnen bzw. Lebensgefährten, sofern kein Elternteil für die Pflege und Betreuung zur Verfügung steht.

Der Wegfall des Grundes für die Freistellung ist innerhalb von zwei Wochen zu melden. Auf Antrag kann die vorzeitige Beendigung der gänzlichen Dienstfreistellung verfügt werden, sofern keine dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Während dieser Zeit besteht weiterhin Krankenversicherung und Pensionsversicherung (Pensionsbeitragszeiten bleiben gewahrt).

Der Erholungsurlaub ist um die Dauer der Familienhospizfreistellung zu aliquotieren.

Antragstellung

Der Bewilligung liegt ein formloses Ansuchen der bzw. des Bediensteten zugrunde. Die Vorlage hat im Dienstweg zu erfolgen.

Es besteht die Möglichkeit Pflegekarenzgeld beim Sozialministeriumservice zu beantragen.

Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes

Eine Freistellung unter Entfall der Bezüge zur Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes ist bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres des Kindes möglich, wenn erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird und die Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird.

Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft liegt vor, solange das behinderte Kind

- das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
- während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht entweder vom Besuch der Schule befreit ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
- nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 45. Lebensjahres dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.

Der gemeinsame Haushalt besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.

Eine Verbindung zur Pflegefreistellung besteht nicht.

Antragstellung

Der Bewilligung geht ein formloses Ansuchen der bzw. des Bediensteten voran. Die Vorlage hat im Dienstweg zu erfolgen. Der Antrag ist spätestens zwei Monate vor dem gewünschten Beginn zu stellen. Der Wegfall einer der Voraussetzungen für die Freistellung ist innerhalb von zwei Wochen zu melden.

Der Erholungsurlaub ist um die Dauer der Freistellung zu aliquotieren.

Pflegekarenzgeld

Für Zeiten der Pflegekarenz bzw. -teilzeit und der Familienhospiz kann Pflegekarenzgeld, eine Leistung des Sozialministeriumservice, in Anspruch genommen werden. Die Höhe entspricht ca. 55 % des täglichen Nettoeinkommens. Bei Pflegeteilzeit wird dieser Betrag aliquot zuerkannt.

Link:

Pflegekarenzgeld

<https://www.oesterreich.gv.at/themen/soziales/pflege/5/1/Seite.360529.html>

Finanzielle Aspekte

Sozialleistungen des Dienstgebers

Kinderzuschuss

Ein Kinderzuschuss gebührt für jedes Kind, für das Familienbeihilfe, oder eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird. Als Kinder sind gesetzlich definiert:

- eigene Kinder
- Wahlkinder (Adoptivkinder) und
- sonstige Kinder, die dem Haushalt des/der Bediensteten angehören und die überwiegenden Kosten des Unterhalts getragen werden

Antragstellung

Der Antrag ist bei Dienstantritt (unter Beifügung der aktuellen Finanzamtsbestätigung über den Bezug der Familienbeihilfe) zu stellen oder in einem aufrechten Dienstverhältnis bei der Meldung der Geburt eines Kindes. Der Kinderzuschuss gebührt, sofern er nach Aufnahme in das Dienstverhältnis durch Geburt eines Kindes anfällt, erstmalig im vierfachen Ausmaß. Für ein und dasselbe Kind gebührt der Kinderzuschuss nur einmal. Sind beide Elternteile öffentlich Bedienstete und besteht zwischen ihnen keine Übereinkunft, wer den Kinderzuschuss in Anspruch nehmen darf, zählt die Haushaltszugehörigkeit des Kindes und in weiterer Folge gehen ältere Rechte den jüngeren vor.

Höhe

Der Kinderzuschuss beträgt

- bei bis zu 2 Kindern je 0,75 %,
- bei 3 oder 4 Kindern je 0,94 %,
- ab dem 5. Kind je 1,17 % der NOG 5/16.

Für ein Kind, für das erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird, gebührt der Kinderzuschuss doppelt. Entsteht der Anspruch auf die erhöhte Familienbeihilfe für ein Kind erst später, ist ein neuer Antrag auf Kinderzuschuss unter Vorlage der Bestätigung des Finanzamtes über die erhöhte Familienbeihilfe erforderlich.

Der Kinderzuschuss wird nach Antrag grundsätzlich bis zum vollendeten 18. Lebensjahr des Kindes angewiesen und kann bei weiterem Anspruch auf Familienbeihilfe verlängert werden.

Höhe bei Teilzeitbeschäftigung:

Eine Aliquotierung des Kinderzuschusses erfolgt bei einem Beschäftigungsausmaß unter 50 %. Eine Ausnahme besteht jedoch bei Ärztinnen und Ärzten, welche einen besoldungsrechtlichen Sondervertrag (das sind Verträge mit Spitalsärztinnen und

-ärzten, die Abweichungen vom 7. Hauptstück des NÖ SÄG 1992 vorsehen), besitzen. In diesen Fällen erfolgt eine sofortige Aliquotierung des Kinderzuschusses.

Hinweis:

Da der Bezug des Kinderzuschusses auch Voraussetzung für die Gewährung weiterer Sozialleistungen (z. B. Studienbeihilfe und Kinderweihnachtsgeld) ist, empfehlen wir jede Mitteilung des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe eines Kindes unverzüglich nach Erhalt im Dienstweg an die Personalservice GmbH weiterzuleiten, damit der Kinderzuschuss durchgehend angewiesen werden kann. Eine verspätete Meldung kann zur Folge haben, dass rückwirkend kein Kinderzuschuss angewiesen wird, und damit für diese Monate auch kein Anspruch auf die aliquote Studien- bzw. Lehrlingsbeihilfe oder zur Gänze auf das Kinderweihnachtsgeld besteht.

Andererseits kann eine verspätete Vorlage der Bestätigung des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe auch zu erheblichen Rückforderungen führen, wenn die Familienbeihilfe für ein Kind eingestellt wurde, und in dieser Zeit weiterhin Kinderzuschuss bezogen wurde. Sollte zwischen dem Antrag auf Verlängerung der Familienbeihilfe für ein Kind und der Erledigung durch das Finanzamt längere Zeit verstreichen, empfehlen wir eine Bestätigung beim Finanzamt einzuholen, wann der Antrag beim Finanzamt eingelangt ist und diese Bestätigung gemeinsam mit der Bestätigung des Finanzamtes über die Verlängerung der Familienbeihilfe im Dienstweg vorzulegen.

Befinden sich Bedienstete im Mutterschaftskarenzurlaub bzw. im Sonderurlaub und beziehen Kinderbetreuungsgeld, erhalten sie durch den Arbeitgeber keine Bezüge und daher auch keinen Kinderzuschuss. Sollte der andere Elternteil ebenfalls im öffentlichen Dienst beschäftigt sein, empfehlen wir, zumindest in dieser Zeit den Kinderzuschuss bei einem bezugsauszahlenden Arbeitgeber zu beantragen.

Studienbeihilfe, Lehrlingsbeihilfe

Besuchen Kinder, für die Kinderzuschuss bezogen wird, eine andere als die Pflichtschule ab der 9. Stufe oder einer höheren Schulstufe, so gebührt je nach Schultyp und Anzahl der Kinder eine jährliche Studienbeihilfe (ab Schuljahr 2024/25) in folgender Höhe:

Kinderzuschuss bis 2 Kinder ab dem 9. Schuljahr in einer weiterführenden Schule (HASCH, HAK, HTL, HLW, Oberstufe Gymnasium usw.)	für das 1. Kind € 276,-- für das 2. Kind € 420,--
Kinderzuschuss bis 2 Kinder bei Besuch einer Universität, Fachhochschule, Hochschule	für das 1. Kind € 420,-- für das 2. Kind € 552,--
Kinderzuschuss ab 3 Kindern ab dem 9. Schuljahr in einer weiterführenden Schule (HASCH, HAK, HTL, HLW, Oberstufe Gymnasium usw.)	für das 1. Kind € 720,-- für das 2. Kind € 960,-- für das 3. Kind und jedes weitere Kind € 1.200,--
Kinderzuschuss ab 3 Kindern bei Besuch einer Universität, Fachhochschule, Hochschule	für das 1. Kind € 960,-- für das 2. Kind € 1.200,-- für das 3. Kind und jedes weitere Kind € 1.380,--

Für ein Kind, das in einem aufrechten Lehrverhältnis steht, gebührt pro Lehrjahr eine Lehrlingsbeihilfe von € 46,--. Für ein Kind, das wegen einer Behinderung zum Schulbesuch in einem Internat untergebracht ist, gebührt eine jährliche Studienbeihilfe von € 396,--.

Für den Anspruch auf eine Studienbeihilfe ist ausschlaggebend, ob ein Kinderzuschuss für das Kind bezogen wird. Diese kann auch vom anderen Elternteil bezogen werden, der in einem Dienstverhältnis zu einer anderen Gebietskörperschaft steht. Es besteht jedoch kein Anspruch auf Studienbeihilfe nach dem Landesdienstrecht, wenn diese Person auch eine Studienbeihilfe oder eine ähnliche Leistung bezieht.

Der Antrag auf Studienbeihilfe kann bereits am Beginn eines Schul- oder Studienjahres mittels Formblatt bei der Personalservice GmbH im Dienstweg gestellt werden, eine Schul- oder Studienbestätigung ist anzuschließen. Der Anspruch auf Studienbeihilfe besteht maximal drei Jahre rückwirkend, sofern in dieser Zeit ein Kinderzuschuss bezogen wurde.

Hinweis:

Die Studienbeihilfe kann nur für Schulen nach dem Schulorganisationsgesetz gewährt werden. Da eine Gesundheits- und Krankenpflegeschule eine Ausbildungsstätte und keine Schule nach dem Schulorganisationsgesetz ist, besteht kein

Anspruch. Teilzeitbeschäftigte mit einem Beschäftigungsausmaß unter 50 % erhalten diese Leistung im aliquoten Ausmaß. Ebenso erfolgt eine Aliquotierung des Leistungsbetrages, wenn der Anspruch nicht über das gesamte Schul- bzw. Studienjahr besteht.

Kinderweihnachtsgeld

Beim Kinderweihnachtsgeld handelt es sich um eine außerordentliche Zuwendung, die jährlich von der Landesregierung zu beschließen ist. Wird diese beschlossen, wird diese Sozialleistung ausbezahlt, sofern im Monat Dezember Anspruch auf einen Kinderzuschuss besteht. Diese außerordentliche Zuwendung wird am 30. November für Bedienstete im NÖ LBG, am 1. Dezember für pragmatisch Bedienstete (DPL 1972) und am 15. Dezember für Vertragsbedienstete im LVBG, Ärztinnen und Ärzte sowie Apothekerinnen in Apotheker in NÖ Landeskliniken (Kollektivvertrag für pharmazeutische Fachkräfte) ausbezahlt. Ist eine Antragstellung erforderlich, erfolgt die Auszahlung im Nachhinein.

Grundsätzlich ist kein schriftlicher Antrag erforderlich, auch dann nicht, wenn die Bezüge wegen Krankheit oder Unfall gekürzt oder eingestellt sind, aufgrund einer Schutzfrist, eines Mutterschafts- bzw. Vater-Karenzurlaubs, oder eines Sonderurlaubs zur Erziehung des Kindes, sowie eines „Papamonats“.

Ein schriftlicher Antrag ist lediglich von jenen Kolleginnen und Kollegen zu stellen, die nur deswegen keinen Kinderzuschuss für ein Kind erhalten, weil der andere Elternteil für dieses Kind Anspruch auf einen Kinderzuschuss oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft hat.

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

Jubiläumsbelohnung

Den Bediensteten gebührt eine Jubiläumsbelohnung jeweils im November des Jahres in dem sie eine Dienstzeit von 25, 30 und 40 Jahren vollenden, diese beträgt für 30 Jahre einen Monatsbezug und für 25 sowie 40 Jahre jeweils drei Monatsbezüge.

Hinweis:

Für Bedienstete, die in dem Monat, der für die Berechnung der Jubiläumsbelohnung herangezogen wird, selbst Anspruch auf Familienbeihilfe für Kinder haben, erhöht sich die Jubiläumsbelohnung um den Betrag, der der Familienbeihilfe entspricht. Auf eine zeitgerechte Vorlage der Mitteilung des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe an die Personalservice GmbH ist zu achten. Aus der Mitteilung muss auch hervorgehen, dass die Bediensteten selbst Anspruch auf die Familienbeihilfe haben (nicht der andere Elternteil).

Mutterschutzzeiten, Mutterschaftskarenzurlaube und Sonderurlaube zur Erziehung des Kindes sowie der „Papamonat“ werden für die Jubiläumstichtage voll angerechnet.

Gehaltsvorschüsse

Unter bestimmten Voraussetzungen kann auf Ansuchen ein binnen längstens zehn Jahren rückzahlbarer Gehaltsvorschuss auf Ihre Bezüge gewährt werden. Ein Gehaltsvorschuss wird grundsätzlich nur für bestimmte Zwecke, erst nach einer mindestens einjährigen effektiven Dienstzeit und bei Bestehen eines unbefristeten Dienstverhältnisses gewährt. Bei Gehaltsvorschüssen, die in den ersten drei Jahren des Landesdienstes beantragt werden, ist eine Bürgschaftserklärung ab einem Betrag von € 3.633,65 erforderlich.

Ein Gehaltsvorschuss wird auch während eines Mutterschafts- bzw. Vaterkarenzurlaubs bewilligt. Ein Ansuchen um Gewährung eines Bezugsvorschusses ist mit den erforderlichen Unterlagen im Dienstweg an die Personalservice GmbH zu richten. Für folgende Zwecke und unter den angeführten Voraussetzungen kann ein Bezugsvorschuss gewährt werden, wobei wir hier primär auf eine Anspruchsberechtigung im Zusammenhang mit der Elternschaft eingehen:

Gehaltsvorschuss für Neuschaffung von Wohnraum

Gehaltsvorschuss ist für

- ✓ Hausbau,
- ✓ Ankauf eines Hauses, einer Eigentums- oder Genossenschaftswohnung (wenn dafür ein Grundkosten- und/oder Baukostenbeitrag bezahlt worden ist),
- ✓ für einen Hausumbau (bei Schaffung neuen Wohnraums, z. B. durch Aufstockung eines Geschosses oder Anbau - der Nachweis erfolgt z. B. durch den Baubescheid und die Baubeschreibung)

vorgesehen.

Kein Gehaltsvorschuss wird für Grundkauf, Einfriedung des Grundstückes, Gartengestaltung, Garage oder Carport, Möbelkauf etc. gewährt.

Dieser Gehaltsvorschuss wird nur einmal für die Neuschaffung von Wohnraum mit **Hauptwohnsitz in einem Staat der Europäischen Union** bewilligt. Die vorzulegenden Unterlagen sind - wenn sie nicht in deutscher Sprache abgefasst sind - von einem in Österreich gerichtlich beeideten Dolmetscher übersetzen zu lassen.

Hinweis:

Bei diesem Gehaltsvorschuss handelt es sich um eine „Subjektförderung“, d. h. wenn zwei Landesbedienstete gemeinsam ein Haus errichten oder eine Wohnung kaufen, können beide Bedienstete einen Gehaltsvorschuss dafür erhalten.

Erforderliche Unterlagen für Kauf einer Wohnung bzw. eines Hauses:

Ein von allen Vertragspartnern unterfertigter Kaufvertrag, der innerhalb von 6 Monaten vor Antragstellung auf Gehaltsvorschuss abgeschlossen worden ist und ein Zahlungsnachweis.

Erforderliche Unterlagen für Genossenschaftswohnung:

Ein Vertrag oder Vorvertrag mit der Genossenschaft, aus dem ersichtlich sein muss, welche Eigenmittel für Grund- und Baukostenbeitrag zu leisten sind und eine Zahlungsbestätigung. Der Vertrag darf nicht länger als 6 Monate alt sein. Erfolgt die Zahlung des Grund- und Baukostenbeitrages erst zu einem späteren Zeitpunkt kann diese Zahlungsbestätigung nachgereicht werden.

Erforderliche Unterlagen für Hausbau:

- Grundbuchauszug (die antragstellende Person oder PartnerIn muss darin als (Mit-)EigentümerIn des Grundstücks ausgewiesen sein)
- Baubewilligungsbescheid mit Verhandlungsschrift und Baubeschreibung
Sollte der Baubescheid älter als 1 Jahr sein, ist zusätzlich eine gemeindeamtliche Baufortschrittmeldung mit Angabe der noch durchzuführenden Arbeiten beizulegen.
- Rechnungen mit Zahlungsbeleg oder Kostenvoranschläge
Innerhalb von 3 Monaten nach Bewilligung des Gehaltsvorschusses sind saldierte Rechnungen zu diesen Kostenvoranschlägen nachzureichen.

Höhe des Gehaltsvorschusses und Rückzahlungsmodalitäten:

10.000,-- Euro, rückzahlbar in 100 Raten zu je 100,-- Euro

Dieser Gehaltsvorschuss kann um 1.000,-- Euro pro Kind bis zum vollendeten 18. Lebensjahr erhöht werden, wenn die antragstellende Person selbst den Kinderzuschuss bezieht. Dieser Gehaltsvorschuss kann um 2.000,-- Euro erhöht werden, wenn der antragstellenden Person ein Alleinverdienerabsetzbetrag zusteht. Ein Nachweis darüber ist erforderlich. Der Höchstbetrag für diesen Gehaltsvorschuss liegt bei 15.000,-- Euro.

Hinweis:

Wurde in der Vergangenheit bereits ein Gehaltsvorschuss zum Ankauf einer Kücheneinrichtung bewilligt, wird die Höhe dieses Gehaltsvorschusses von den möglichen 10.000,-- Euro abgezogen.

Sind beide Ehepartner im Landesdienst beschäftigt, können beide den Gehaltsvorschuss in Anspruch nehmen.

Eheschließung des Kindes

Anlässlich der Eheschließung eines Kindes kann ein Gehaltsvorschuss bewilligt werden. Sind beide Elternteile Landesbedienstete, ist der Gehaltsvorschuss nur einem Elternteil oder beiden anteilmäßig zu gewähren.

Erforderliche Unterlagen:

- Heiratsurkunde
- Rechnung auf den Namen der antragstellenden Person (z. B. für Hochzeitskleid, Hochzeitstafel)

Höhe des Gehaltsvorschusses und Rückzahlungsmodalitäten:

1.000,-- Euro rückzahlbar in 50 Raten zu je 20,-- Euro

Gesundheitliche Maßnahmen

Für folgende Zwecke kann ein Gehaltsvorschuss unter diesem Titel bewilligt werden:

- Zahnreparaturen bzw. Zahnersatz für die antragstellende Person selbst
- kieferorthopädische Behandlung für Kinder (1x pro Kind möglich)
- Bei Krankheit/Unfall oder bei Krankheit/Unfall von Familienangehörigen oder der Sorgepflicht unterliegenden Angehörigen sowie bei Operationen, wenn diese Kosten nicht vom Krankenversicherungsträger übernommen werden.

Hinweis:

Dieser Gehaltsvorschuss wird nicht für Behandlungskostenbeiträge der BVAEB bewilligt.

Erforderliche Unterlagen:

- Rechnung mit Zahlungsbestätigung oder
- Kostenvoranschlag/Heilkostenpläne
In diesem Fall ist innerhalb von 3 Monaten nach Bewilligung des Gehaltsvorschusses eine saldierte Rechnung nachzureichen.

Höhe des Gehaltsvorschusses und Rückzahlungsmodalitäten:

1.000,-- Euro rückzahlbar in 50 Raten zu je 20,-- Euro

Weitere Gehaltsvorschüsse sind in folgenden Fällen möglich:

- Althausanierung/Wohnungsverbesserung
- CO₂- bzw. energieoptimierende Maßnahmen (Heizungstausch, Photovoltaik u.a.)
- Kauf einer Kücheneinrichtung (Bedienstete unter 35 Jahre = „Starthilfe“)
- Kauf eines Kfz (mind. 30 Dienstreisen mit Anspruch auf Kilometergeld/Jahr und für ElementarpädagogInnen mit ständig wechselnden Dienstorten = Springerdienst)
- Eheschließung des Bediensteten
- Begräbniskosten (für nahe Angehörige)
- Bildungszwecke (falls Ausbildung auch im Interesse des Arbeitgebers liegt)

- Gehaltsvorschuss für privaten Fahrradankauf

Nähere Informationen zu den Gehaltsvorschüssen erhalten Sie beim örtlichen Betriebsrat bzw. im Büro des Zentralbetriebsrates.

Lösung des Dienstverhältnisses

Abfertigung (Eintritt vor dem 1. Jänner 2003)

Ein Abfertigungsanspruch besteht, wenn das Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen wurde und ein gesetzlicher Abfertigungsgrund vorliegt. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn das Dienstverhältnis bis zum 6. Geburtstag des Kindes unter diesem Titel aufgelöst wird.

Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu)

Für Bedienstete, die nach dem 31. Dezember 2002 ein Dienstverhältnis mit dem Land Niederösterreich abgeschlossen haben und für „pensionsharmonisierte“ Beamtinnen und Beamte, die nach dem 31. Dezember 1956 geboren sind (Mitarbeitervorsorge ab 1. Jänner 2009), gelten die gesetzlichen Bestimmungen über die Mitarbeitervorsorge. Für alle Bediensteten, die schon vor diesem Zeitpunkt ein aufrechtes Dienstverhältnis hatten, treten keine Änderungen in den bestehenden Abfertigungsregelungen ein. Die Möglichkeit in das neue System zu wechseln, ist nicht vorgesehen.

Das Land NÖ veranlagt bei der NÖ Vorsorgekasse (Gesellschaft der NÖ Versicherung und Hypo NOE Landesbank) 1,53 % des monatlichen Entgelts. Die Mitarbeitervorsorgekasse informiert jährlich mittels einer Kontonachricht über die Höhe des erworbenen Abfertigungsanspruches. Auch während der Präsenz-, Ausbildungs-, Zivildienst- und Auslandszivildienstzeit sowie während des Zeitraumes, in dem Wochen- und Krankengeld nach dem ASVG bezogen wird, werden diese Beiträge vom Arbeitgeber entrichtet. Beiträge während der Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld und der Familienhospizkarenz leistet der Familienlastenausgleichsfonds. Anspruch auf Auszahlung besteht nach drei Einzahlungsjahren (kein Auszahlungsanspruch besteht bei Selbstkündigung, berechtigter Entlassung und ungerechtfertigtem vorzeitigem Austritt).

Besteht ein Anspruch auf Auszahlung, ergeben sich folgende Möglichkeiten:

- direkte Auszahlung
- Weiterveranlagung in der bisherigen Mitarbeitervorsorgekasse Übertragung in die Mitarbeitervorsorgekasse des neuen Arbeitgebers
- Verwendung als Einmalprämie für eine Rentenversicherung
- Erwerb von Pensionsinvestmentfondsanteilen
- Überweisung an eine Pensionskasse

Bei erfolgter Option ins NÖ LBG:

Ab dem Zeitpunkt der Option gilt in jedem Fall die Mitarbeitervorsorge (Abfertigung Neu). Für Bedienstete mit Dienstantritt ab 1. Jänner 2003 tritt keine Änderung ein, weil diese bereits im System der Mitarbeitervorsorge sind. Die Höhe des bis zur Option bestehenden fiktiven Abfertigungsanspruchs wird berechnet und bescheidmäßig festgelegt. Ein Anspruch auf Auszahlung dieses zu valorisierenden Betrages besteht bei Beendigung des Dienstverhältnisses wegen Geburt eines Kindes bis zum 6. Lebensjahr, Austritt aus gesundheitlichen Gründen oder Pensionierung. Mit dem Wechsel in das NÖ LBG wird auch hier die Mitarbeitervorsorge angewandt. Beamte hatten bisher keinen Abfertigungsanspruch (Ausnahme ab Geburtsjahrgänge 1957). Durch den Wechsel in das NÖ LBG werden auch Einzahlungen in die Mitarbeitervorsorgekasse vorgenommen

Familienbeihilfe, Absetzbeträge

Eltern haben Anspruch auf Familienbeihilfe für haushaltszugehörige Kinder bzw. für Kinder, für die sie überwiegend Unterhalt leisten. Vorrangig anspruchsberechtigt ist die Mutter. Für ausländische StaatsbürgerInnen bestehen Sonderregelungen. Zuständig für die Auszahlung sind die Finanzämter.

Genau Informationen über Höhe und Anspruchsvoraussetzungen finden Sie unter https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/familienbeihilfe.html

Hinweis:

Voraussetzung für die Gewährung des Kinderzuschusses ist immer der Bezug der Familienbeihilfe. Der erstmalige Anfall sowie etwaige Veränderungen (Einstellung bzw. Weitergewährung der Familienbeihilfe) sind ehestmöglich dem Dienstgeber zu melden. Eine verspätete Übermittlung der Finanzamtsbestätigung über den (Weiter-)Bezug der Familienbeihilfe (bzw. über den Anspruch auf die erhöhte Familienbeihilfe) bedeutet, dass der (erhöhte) Kinderzuschuss erst ab dem Zeitpunkt des Einlangens der Finanzamtsbestätigung beim Dienstgeber angewiesen wird. Achten Sie daher unbedingt darauf, dass jede Änderung des Anspruches auf Familienbeihilfe für ein Kind umgehend dem Dienstgeber mitgeteilt wird.

Weiterführende Links zum Thema Absetzbeträge

Familienbonus Plus

<https://www.bmf.gv.at/themen/steuern/arbeitnehmerinnenveranlagung/steuertarif-steuerabsetzbetraege/familienbonus-plus.html>

Alleinverdiener-/Alleinerzieherabsetzbetrag

<https://www.bmf.gv.at/themen/steuern/arbeitnehmerinnenveranlagung/steuertarif-steuerabsetzbetraege/alleinverdiener-alleinerzieher-absetzbetrag.html>

Pensionsversicherung

Hinsichtlich der Anrechnung auf etwaige Pensionsansprüche finden Vertragsbedienstete weiterführende Informationen bei der Pensionsversicherungsanstalt unter <https://www.pv.at/>.

Anrechnung für den Ruhegenuss (beamtete Bedienstete)

Für pragmatische Bedienstete gilt wie bisher, dass die Jahre des Karenzurlaubes nach den Karenzgesetzen voll für die Pension angerechnet werden. Für Geburten nach dem 3. September 2004 wird auch der Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes voll auf den Ruhegenuss angerechnet. Eine allfällige Nachzahlung ist nicht mehr notwendig.

Familienförderung durch das Land NÖ

NÖ Familienpass

Der NÖ Familienpass bietet Niederösterreichs Familien viele Vorteile bei zahlreichen Partnerbetrieben und Veranstaltungen. Alle Familien in Niederösterreich können den NÖ Familienpass kostenlos beantragen. Ergänzend bietet die Niederösterreichische Versicherung Familien, die den NÖ Familienpass beziehen, eine kostengünstige Unfallversicherungen an. Der NÖ Familienpass bietet ein Unfallversicherungspaket für eine jährliche Bruttoprämie in der Höhe von € 44,- bzw. eine Schul-Laptop-Versicherung für eine jährliche Bruttoprämie in der Höhe von € 66,00 (Schul-Laptop-Versicherung) an. Ohne Versicherungsschutz ist der Familienpass kostenlos.

Weitere Detail- bzw. Zusatzinformationen erhalten Sie bei der NÖ Familienhotline (02742/9005-1-9005), familienpass@noel.gv.at bzw. im Internet unter <https://familienpass.at/>.

Kinderbetreuung in NÖ

Die angeführten Möglichkeiten sind nur ein Ausschnitt der Angebote für Eltern in Niederösterreich.

NÖ Kleinstkinder- und 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 Kleinstkinder- und Kinderbetreuungs-förderung 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.

Link:

https://www.noel.gv.at/noel/kinderbetreuung/foerd_noekinderbetreuung.html

Unterstützung für Gewerkschaftsmitglieder

Familienunterstützung

Gewerkschaftsmitglieder können bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen um Familienunterstützung bei der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (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.

Sozialunterstützung

Eine Geldaushilfe kann einem GÖD-Mitglied bei einer unvorhergesehenen und unverschuldeten Notlage gewährt werden.

Kinderzuschuss bei Urlauben

Pro Urlaubswoche werden Familien unter gewissen Voraussetzungen pro Kind (bis zum 16. Lebensjahr) mit € 40,-- unterstützt.

GÖD Hotels

Gewerkschaftsmitgliedern stehen weitere Erholungseinrichtungen zur Verfügung.

Links:

Mitgliederbereich der GÖD

<https://www.goed.at/>

Kinderzuschuss GÖD NÖ

<https://noe.goed.at/themen/freizeit/urlaubsangebote/>

GÖD Hotels

<https://www.goed-hotels.at/>

Erholungseinrichtungen

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

- Lackenhof
- Erlaufsee

Weiterführende Informationen unter:

<https://zbr.or.at/weitere-bereiche/erholungseinrichtungen>

Auskünfte und Buchung: 02742/9005 DW 12573

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 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).

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 zwei Broschüren publiziert.

Link:

https://www.noel.gv.at/noe/Frauen/Vereinbarkeit_ElternorientiertePersonalpolitik.html

Lebensphasenorientiertes Arbeiten im Rahmen des „LEBEN Modells“

Die Lebenssituation von Bediensteten kann sich durch unterschiedliche Begebenheiten wie z. B. Elternschaft oder Pflege von Angehörigen verändern. Diese Veränderungen führen auch im Berufsleben zu spezifischen Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsleben. Daher wurde ein Projekt auf Initiative des ZBR zum Thema „lebensphasenorientierte Arbeiten“ im Rahmen des „LEBEN-Modells“ (Lebensphasenorientierte **B**eschäftigungsmöglichkeiten in **N**iederösterreich) gestartet.

Das „LEBEN-Modell“ ist ein ganzheitlicher Ansatz, der die unterschiedlichen Lebensphasen berücksichtigt und auf die Bedürfnisse und Herausforderungen in jeder Phase eingeht. Durch gezielte Programme und Informationen sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei bestmöglich unterstützt werden.

Dabei wird im Wesentlichen in folgende Lebensphasen unterschieden:

- Während der **Ausbildungsphase** ist eine bestmögliche Unterstützung der beruflichen Entwicklung sowie Vermittlung der notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten erforderlich.

- Im **Berufseinstieg** liegt der Fokus darauf, den Start der beruflichen Laufbahn bestmöglich zu gestalten, vor allem hinsichtlich der Unterstützung bei der Karriereentwicklung und einem erfolgreichen und nachhaltigen Ankommen im Unternehmen.
- Während der **Familienphase (Elternschaft und Familie)** stehen Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Förderung der sozialen Teilhabe im Mittelpunkt.
- Die Phase der **Gesundheitserhaltung und -förderung** ist während des gesamten Berufslebens von großer Bedeutung, wobei flexible Dienstformen und unterstützende betriebliche Gesundheitsmaßnahmen zentrale Schwerpunkte darstellen.
- Im Hinblick auf das **altersgerechte Arbeiten** wird besonderer Wert auf die Schaffung von Arbeitsbedingungen gelegt, die den individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Laufe ihrer Karriere gerecht werden. Dies umfasst beispielsweise die Anpassung von Arbeitszeiten oder die Förderung von lebenslangem Lernen.
- Im Rahmen der **Ausstiegsphase** und dem Übergang in die Pension bzw. den Ruhestand geht es, um die Berücksichtigung der Vielfalt des Generationenmixes und sicherzustellen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesen Lebensabschnitt individuell gestalten können. Dabei ist auch auf einen entsprechenden Wissenstransfer zu achten.

Im ersten Schritt wurde die Phase der „Elternschaft und Familie“ genauer betrachtet und ein Informationshandbuch primär für alle Personal-Expertinnen und -Experten (Personalstellen, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PSG) entwickelt. Das Informationshandbuch bietet einen Überblick zu den verschiedenen Fragestellungen dieser Lebensphase und an welcher Stelle weitere Informationen zu finden sind:

https://zbr.or.at/_Resources/Persistent/f/a/d/3/fad3948dcab6502c9fb8a063cdd52f5a034eb964/Informationshandbuch_Familienphase%2022.11.2024.pdf

Link zum Informationshandbuch zur Phase „Gesundheit erhalten und fördern“:

https://zbr.or.at/_Resources/Persistent/b/b/9/f/bb9fc9658c85e453793ff47ef04448c3b50b6ea6/Informationshandbuch_Gesundheit_erhalten_fo%CC%88rdern%2022.11.2024.pdf

Familienfreundliches Unternehmen

Immer mehr Studien belegen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhöht. Die NÖ Landesgesundheitsagentur hat daher als eines ihrer strategischen Ziele die Stärkung des Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber gesetzt. Ein wesentlicher Meilenstein, um dies zu erreichen, ist die Grundzertifizierung 2024 als familienfreundliches Unternehmen. Durch den Fokus auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig positiv beeinflusst werden.

Familienfreundliche Maßnahmen sind dabei insbesondere:

- verbesserte Dienstplanstabilität und Arbeitszeitmodelle
- Personal- und Führungsentwicklungsmaßnahmen
- umfassende Kommunikations- und Informationsinitiativen

Link:

<https://www.familieundberuf.at/unternehmen/noe-landesgesundheitsagentur>



Stand: 28.03.2025

Impressum

Redaktion: Helga Ruzicka, Nicole Gierer, BA, MA, Mag. Nikolaus Klemens, Gottfried Feiertag, MSc, Andreas Schoderböck

Herausgeber: Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren

Medieninhaber: Gottfried Feiertag, MSc

Foto: Fotolia, © Andrey Popov

Hersteller: Amt der NÖ Landesregierung, Landesamtsdirektion,
Abt. Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, Amtsdruckerei
Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten
Änderungen, Irrtümer, Satz- und Druckfehler vorbehalten