

Mutterschaftskarenzurlaub

Kinderbetreuungsgeld

Zusammenstellung: Ingrid Ebner

FSG in der Bundessektion Pflichtschullehrer
1010, Wipplingerstraße 35

Stand : März 2004

Inhaltsverzeichnis

I. Während der Schwangerschaft

- 1. Schutzbestimmungen laut MSchG..... 2
- 1. Meldung mit Formblatt I..... 3
- 1. Mutter - Kind - Pass - Bonus..... 3
- 1. Wäschepaket..... 3
- 1. Vertragslehrerinnen - Wochengeld..... 3
- 1. Beginn der Schutzfrist..... 3
- 1. Röteln..... 3
- 2. Individuelles Beschäftigungsverbot..... 3

II. Amtswege nach der Geburt

- 1. Geburtsurkunde..... 4

1. Polizeiliche Meldung.....	4
1. Meldung mit Formblatt II.....	4
1. Karenzurlaub für Väter: Formblatt III.....	4
1. Kinderzulage.....	4
1. Geldaushilfe.....	4
1. Familienbeihilfe.....	5
1. Vertragslehrerinnen - Ansuchen um Karenzurlaub.....	6
1. Pflegeeltern bzw. Adoptiveltern.....	6
2. Ansuchen um außerordentlichen Karenzurlaub.....	6
1. Alleinverdienerabsetzbetrag.....	6
1. Sozialunterstützung der GW.....	6
III. Schutzfrist nach der Geburt	
1. Beschäftigungsverbot.....	7
1. Finanzielle Leistungen.....	7
IV. Mutterschaftskarenzurlaub	
A Karenzurlaub.....	8
1. Fristen zur Bekanntgabe.....	8
1. Beginn.....	9
1. Neuerliche Schwangerschaft während des MKU.....	9
1. Dauer.....	9
1. Abfertigung	9
1. Ferien - MKU.....	11
1. Kündigungs- und Entlassungsschutz.....	11
1. Teilung des Karenzurlaubes.....	12
1. Verhinderungskarenzurlaub für die Mutter.....	12
1. Anrechnung des MKU.....	13
1. Kinderbetreuungsgeld.....	13
13. Krankenversicherung.....	17
B Teilzeitbeschäftigung.....	18
V. Weitere Möglichkeiten	
1. Herabsetzung der Lehrverpflichtung aus beliebigem Anlass §44a	20
1. Herabsetzung der Lehrverpflichtung §44b.....	20
1. Karenzurlaub gegen Entfall der Bezüge §58.....	21
1. Karenzurlaub zur Betreuung eines behinderten Kindes §58a	22
VI. Elternkarenzurlaubsgesetz	
1. Anspruchsberechtigung.....	23
1. Beginn und Dauer.....	23
1. Meldung.....	23
1. Teilung des Karenzurlaubes.....	24
1. Kündigungs- und Entlassungsschutz.....	24
1. Kinderbetreuungsgeld.....	24
1. Verhinderungskarenzurlaub für Väter.....	24
2. Teilzeitbeschäftigung.....	25
3. Vaterkarenzurlaub und neuerliche Schwangerschaft.....	26
VII. Pflegefreistellung.....	26

I. Während der Schwangerschaft

1. Schutzbestimmungen laut Mutterschutzgesetz (MSchG)

Meldung der Schwangerschaft,

sobald sie bekannt ist, da erst dann die Schutzbestimmungen für die werdende Mütter wirksam werden!

§ 3 Beschäftigungsverbot für werdende Mütter

Werdende Mütter dürfen in den Letzten 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung nicht beschäftigt werden. (8 Wochenfrist)

Die 8 Wochenfrist ist auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses zu berechnen.

Erfolgt die Entbindung früher oder später als im Zeugnis angegeben, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

Über die 8 Wochenfrist hinaus besteht für die werdende Mutter auch ein Beschäftigungsverbot, wenn nach einem von ihr vorgelegten Zeugnis eines Arztes Leben und Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

§ 4 Verbot der schweren körperlichen Arbeit

Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind. (z.B.: Stundentausch bei Leibesübungen)

§ 6 Verbot der Nacharbeit

daher keine Teilnahme an Projektwochen und Schulschikursen.

§ 7 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

daher keine Teilnahme an Projektwochen und Schulschikursen.

§ 8 Verbot der Mehrarbeit

keine dauernden Mehrdienstleistungen, keine Supplierungen - Wochenarbeitszeit darf nicht überschritten werden.

§ 8a Ruhemöglichkeiten

Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und sich auszuruhen. Ein Sozialraum mit einer Liege ist ausreichend. Die Ruhezeit der Schwangeren und Stillenden ist nicht begrenzt. Fällt sie in die unbezahlte Mittagspause, ist sie nicht zu bezahlen, fällt sie in die Arbeitszeit, ist sie zu bezahlen.

§ 4 Schutz der werdenden Mutter vor Tabakrauch

Schwangere DienstnehmerInnen, die selbst nicht rauchen, dürfen nicht auf Arbeitsplätzen beschäftigt werden, an denen sie Tabakrauch ausgesetzt sind. In diesen Fällen ist entweder eine räumliche Trennung vorzunehmen, oder durch die Einrichtung von Raucherecken, das Aussprechen von Rauchverboten, oder durch andere geeignete Maßnahmen des Dienstgebers, der Schutz der werdenden Mutter zu Gewähr leisten. (Kommt durch das Tabakgesetz im öffentlichen Dienst nur mehr selten zum Tragen.)

§ 10 Kündigungs- und Entlassungsschutz

während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung.

Ausnahme: Schwangerschaft ist dem Dienstgeber nicht bekannt. Eine Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn innerhalb von 5 Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung die Schwangerschaft / Entbindung bekannt gegeben wird.

Während des Kündigungsschutzes bis 4 Monate nach Ende des Kündigungsschutzes, kann ein kündbares Dienstverhältnis nicht in ein definitives Dienstverhältnis umgewandelt werden.

§ 10 gilt nicht bei befristeten IL oder IIL Dienstverträgen!

2. Meldung der Schwangerschaft mit Formblatt I

Spätestens 12 Wochen vor dem voraussichtlichen **Geburtsstermin** mit dem **Formblatt I** über den Dienstweg an den SSR für Wien. (siehe Anhang)

3. Mutter - Kind - Pass

Erhältlich: Arzt, Krankenhaus, Gesundheitsamt

Die Untersuchungen beginnen vor der 16. Schwangerschaftswoche.

Werden die Mutter-Kind-Pass Untersuchungen nicht durchgeführt, so verringert sich das Kinderbetreuungsgeld ab dem 21. Lebensmonat des Kindes um die Hälfte (auf 7,27€/Tag). Bis zum Ende des 18. Lebensmonats des Kindes müssen die entsprechenden Untersuchungsbestätigungen durch Vorlage nachgewiesen werden.

- Ab 1.1.2004 sind die Untersuchungen bis spätestens zum 3. Lebensjahr des Kindes nachzuweisen.

Der Mutter-Kind-Pass-Bonus von 2000S entfällt für Geburten ab dem 1.1.2002

4. Anmeldung für das Wäschepaket:

Die Stadt Wien stellt ein Säuglings- oder Kleinkinderwäschepaket zur Wahl. Es kann ab dem 3. Schwangerschaftsmonat beim Bezirksjugendamt mit Meldezettel und Mutter-Kind-Pass beantragt werden. Auch Adoptivmütter haben Anspruch auf diese Sozialleistung. Antrag bis zum 18. Lebensmonat des Kindes.

5. Vertraglich angestellte Lehrerinnen müssen für die Zeit der Schutzfrist

einen **Antrag auf Wochengeld** bei der Gebietskrankenkasse stellen.

Mitzubringen sind: - Bestätigung der Geburt (Arzt)

- Arbeits- und Entgeltbestätigung, in MA ausfüllen lassen und an die GKK weiterleiten

Bemessungsgrundlage: Durchschnittsverdienst der letzten 3 Monate inkl. aliquoter Sonderzahlungen; eventuell Ergänzung auf volle Bezüge durch den Dienstgeber.

6. Schutzfrist beginnt 8 Wochen vor dem errechneten Geburtsstermin

7. Röteln

Sollte die Titerbestimmung (Grenzwert 1:32) ergeben, dass kein ausreichender Schutz durch Antikörper gegeben ist, hat die Dienstleistung an einer anderen Schule zu erfolgen.

8. Individuelles Beschäftigungsverbot

Im Fall einer Gefährdung von Leben oder Gesundheit der werdenden Mutter oder ihres Kindes, bei Fortdauer der Beschäftigung ist die Dienstnehmerin ab Vorlage eines entsprechenden Zeugnisses eines Amtsarztes an den Dienstgeber sofort vom Dienst freizustellen.

- Gefahr einer Fehl- oder Frühgeburt,
- schwere innere oder orthopädische Erkrankung (Zucker...)...

9. Untersuchungen während der Arbeitszeit (§ 3/8 MSchG)

Sind notwendige schwangerschaftsbedingte Untersuchungen außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar, so hat der Dienstgeber die dafür notwendige Freizeit unter Entgeltfortzahlung zu gewähren. Derartige Untersuchungen sind jedenfalls solche, welche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung vorgeschrieben sind, aber auch andere, sich im Zuge der Schwangerschaft ergebende notwendige Untersuchungen, sind durch diese Bestimmung geschützt.

II. Amtswege nach der Geburt

1. Geburtsurkunde:

In mehrfacher Ausfertigung, wird vom Magistratischen Bezirksamt, in dessen Bereich die Entbindung stattfand, ausgestellt. Für SSR genügt Kopie der Geburtsurkunde mit Schulstempel.

Mitzubringen sind:

Verheiratete: - Heiratsurkunde
- Staatsbürgerschaftsnachweis des Vaters
- Meldezettel von Vater und Mutter

Unverheiratete: - Geburtsurkunde der Mutter
- Staatsbürgerschaftsnachweis der Mutter
- Meldezettel der Mutter

2. Meldung:

innerhalb von 3 Tagen nach der Geburt beim Mag. Bezirksamt des Wohnbezirkes.

Mitzubringen sind: - Geburtsurkunde

3. Meldung der Geburt über die Schulleitung mit Formblatt II

An den SSRfW. Mit dem Formblatt II ist die Geburt des Kindes, die Dauer der Schutzfrist, die Entscheidungen zum Karenzurlaub (Mutter, Vater) und zur Teilzeitbeschäftigung (Mutter, Vater) dem SSR zu melden.

Meldefristen: Für Geburten ab dem 1.1.2000 gilt für

- die Mutter nach wie vor die Meldung **innerhalb der Schutzfrist**,
- den Vater die Meldung innerhalb von **8 Wochen** nach der Geburt.

Bei Verlängerung bzw. Wechsel, ist die weitere Inanspruchnahme spätestens 3 Monate vorher zu melden.

4. Das Ansuchen um Karenzurlaub für Väter mit Formblatt III

Es ist bis spätestens 8 Wochen nach der Geburt über den Dienstweg einzureichen. (neu ab 1.1.2000)

5. Antrag auf Gewährung oder Änderung der Kinderzulage

binnen 1 Monat nach der Geburt über den Dienstweg an den SSR.

Betrag: **14,53 € pro Kind**

Achtung: Die Kinderzulage gebührt nur, wenn der Monatsbezug vom Dienstgeber bezogen wird, d.h. nicht wenn Kinderbetreuungsgeld bezogen wird.

Sollte der Vater auch im öffentlichen Dienst beschäftigt sein, bitte Anspruch ummelden!

6. Ansuchen um einmalige, nicht rückzahlbare Geldaushilfe von 190 € aus

Anlass der Geburt eines Kindes (Dienstweg, kein Formular) Anspruchsberechtigt ist jeweils nur ein Dienstnehmer des SSR. (Ausnahme: zu hohes Gehalt beim 1. Kind)

7. Ansuchen um Familienbeihilfe/Kinderabsetzbetrag:

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

a) *Voraussetzung für den Bezug:*

Haushaltszugehörigkeit; im Streitfall jenem Elternteil auszuzahlen, der das Kind überwiegend pflegt.

b) Höhe der Familienbeihilfe:

Kindesalter	0-2	3-9	10-18*	19-26**
monatl. Familienbeihilfe	105,40 €	112,70	130,90 €	152,70 €
behinderte Kinder	243,70 €	251 €	269,20 €	291 €

* ab Beginn des Kalenderjahres, in dem das Kind das 10. Lebensjahr vollendet.

** ab Beginn des Kalendermonats, in dem das Kind das 19. Lebensjahr vollendet.

Ausnahme: Hinaufsetzung bis zum 26. Lebensjahr, wenn sich Kinder in Berufsausbildung befinden und den Präsenz- oder Zivildienst geleistet haben. Die Schuldauer bzw. Studiendauer darf aber nur im zulässigen Ausmaß überschritten werden. (Erfolgsnachweis)

Wird ab 1. Jänner 2003 für zwei Kinder die Familienbeihilfe bezogen, erhöht sich der Gesamtbetrag der Familienbeihilfe um monatlich 12,80 € und darüber hinaus ab dem dritten Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird, um monatlich 25,50 € pro Kind.

Familienbeihilfenrechner:

http://www.bmsg.gv.at/bmsg/relaunch/familie/content/leistungen/familienbeihilfe_calc.htm

Berufstätigkeit

Seit 1. Jänner 2001 besteht ein Anspruch auf Familienbeihilfe pro Jahr, wenn das zu versteuernde Einkommen eines Kindes den Betrag von insgesamt brutto 8.725 € aus ~~unselbstständiger~~ ~~unselbständiger~~ und ~~selbstständiger~~ ~~selbständiger~~ Beschäftigung nicht übersteigt. Dieser Betrag beinhaltet auch Bezüge aus Feriarbeit. Dieser Betrag gilt auch für erheblich behinderte Kinder.

Hinweis: Bei Überschreiten dieser Einkommensgrenze ist die Familienbeihilfe (einschließlich des Kinderabsetzbetrags) für das ganze Jahr zurückzuzahlen.

Folgende Einkommen bleiben außer Betracht:

- Einkünfte, die vor oder nach Zeiträumen erzielt werden, für die Anspruch auf Familienbeihilfe besteht
- Entschädigungen aus einem anerkannten Lehrverhältnis
- Waisenpensionen und Waisenversorgungsgenüsse
- einkommensteuerfreie Bezüge

Für Kinder, die ständig im Ausland leben, besteht kein Anspruch auf Familienbeihilfe (Ausnahme: Zwischenstaatliche Abkommen).

Gemeinsam mit der Familienbeihilfe wird der **Kinderabsetzbetrag** ausbezahlt (kein zusätzlicher Antrag nötig). Er beträgt einheitlich für jedes Kind 50,90 € monatlich zusätzlich zur Familienbeihilfe.

Antrag auf Familienbeihilfe: beim Wohnsitzfinanzamt:

Mitzubringen sind:

- Mutter-Kind-Pass
- Heiratsurkunde bzw. bei unverheirateten Müttern: Bestätigung des Bezirksjugendamtes
- Geburtsurkunde des Kindes

Mehrkindzuschlag:

Es für jedes dritte und weitere Kind für das Familienbeihilfe gewährt wird, steht ein Mehrkindzuschlag von € 36,4 monatlich zu. Ein Anspruch besteht nur dann, wenn das zu versteuernde Familieneinkommen im Kalenderjahr, das vor dem Jahr liegt, für das der Antrag gestellt wird, eine bestimmte Höhe nicht überschritten hat (im Jahr 2003 40 320 €). Der Mehrkindzuschlag ist für jedes Kalenderjahr gesondert beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt im Rahmen der (Arbeitnehmer-) Veranlagung zu beantragen.

8. VertragslehrerInnen suchen bei Beginn des MKU bzw. des VKU

um das **Kinderbetreuungsgeld bei der Gebietskrankenkasse** an.

Pragmatische LehrerInnen erhalten dieses **automatisch** bei Beginn des Mutterschafts- bzw. Elternkarenzurlaubs angewiesen. Unterlagen sind nur für das erhöhte Kinderbetreuungsgeld vorzulegen.

9. Pflegeeltern bzw. Adoptiveltern:

Pflegeeltern: Ab 1.7.1997 können auch Mütter von Pflegekindern, die nicht in unentgeltliche Pflege sind- wenn sie ASVG - Versicherte sind- Kinderbetreuungsgeld beziehen.

Für Beamte ist dies ab 1.1.1998 möglich.

Adoptiveltern:

Bei Adoption oder unentgeltlicher in Pflegenahme von Kindern, die ab dem 1.1.2000 geboren wurden, besteht die Möglichkeit Karenzgeld über das 2. Lebensjahr hinaus zu beziehen, wenn dadurch die Bezugsdauer von 6 Monaten ermöglicht wird. Ebenso kann für Kinder, die das 7 Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ein Karenzurlaub im Ausmaß von max. 6 Monaten in Anspruch genommen werden (aufgeschobener Karenzurlaub)

10. Wird im Anschluss an den MKU bzw. VKU aus familiären Gründen

ein **Karenzurlaub** (gegen Entfall der Bezüge) benötigt, so ist um diesen noch während des MKU bzw. VKU anzusuchen. (2 Monate vorher ansuchen)

11. Alleinverdiener

Während des Karenzurlaubs kann der Ehemann/Ehefrau um den **Alleinverdienerabsetzbetrag** ansuchen.

Höhe: 364 €/Jahr

Er ist dann zu beantragen, wenn einer der beiden Ehepartner keiner beruflichen Tätigkeit nachgeht oder durch ihre/seine Arbeit nicht mehr als 2.200 € bzw. mit Kindern nicht mehr als 4.400 € jährlich verdient.

12. Sozialunterstützung der Gewerkschaft

Erhöhte Ausgaben nach der Geburt oder die erweiterte Pflege danach, die durch die Krankenkasse nicht gedeckt sind, können mittels Formular eingereicht werden. Das Formular kann in der Bundessektion Pflichtschullehrer. Tel. 53 444/ 435 angefordert werden. (innerhalb eines Jahres)

13. Krankenversicherung

Während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld ist man krankenversichert.

III. Schutzfrist nach der Geburt

1. Beschäftigungsverbot nach der Entbindung

§ 5 MSchG: Beschäftigungsverbot

- +) bis zum Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung.
- +) Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnitt beträgt diese Frist mindestens 12 Wochen.
- +) Ist eine Verkürzung der 8 - Wochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

Zwei Beispiele:

- 1) Die Entbindung erfolgt 2 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin. Die Lehrerin befindet sich also erst 6 Wochen in der Schutzfrist. Die Schutzfrist nach der Entbindung beträgt in diesem Fall 8+2 Wochen, das heißt also **10 Wochen**.
- 2) Die Entbindung erfolgt 3 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und ist eine Kaiserschnittentbindung. Die Schutzfrist nach der Geburt dauert nicht 12 Wochen, sondern 12+3 Wochen, das heißt 15 Wochen.

Frühgeburt ist die Entbindung, bei der das Kind ein Geburtsgewicht unter 2500 g hat. Dieser Entbindung sind solche gleichzusetzen, bei denen das Kind trotz höheren Geburtsgewichts wegen noch nicht ausgebildeter Reifemerkmale einer wesentlich erweiterten Pflege bedarf. Die Feststellung einer Frühgeburt obliegt dem behandelnden Arzt.

Fehlgeburt (Abortus): Meldung an den Dienstgeber
Mutterschutzbestimmungen finden ab sofort keine Anwendung, Dienstverhinderung wird als Krankenstand gewertet. Von einer Fehlgeburt wird gesprochen, wenn der Embryo vor der 28. Schwangerschaftswoche ausgestoßen wird und weniger als 35 cm groß ist. Geburten nach der 28. Schwangerschaftswoche sind Frühgeburten oder allenfalls Totgeburten.

2. Finanzielle Leistungen während der Schutzfrist vor und nach der Geburt

A) Pragmatisierte Lehrerinnen

Bezüge werden weiter angewiesen

B) Vertragslehrerinnen

Vertragslehrerinnen gebühren für die Dauer der Schutzfrist keine Bezüge. Sie erhalten über Antrag von der Gebietskrankenkasse **Wochengeld** in der Höhe des durchschnittlichen Netto-Verdienstes in den letzten 3 Monaten vor Beginn der Schutzfrist zuzüglich anteiliger Sonderzahlungen. Erreicht das Wochengeld nicht die Höhe der vollen Bezüge, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf eine Ergänzungszahlung auf den Betrag der vollen Bezüge durch den Dienstgeber.

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

IV. Mutterschaftskarenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung gem. MSchG

1. Wahlweiser Karenzurlaub der Eltern bis zum 2. Geburtstag des Kindes
2. Wahlweiser Karenzurlaub der Eltern bis zum 1. Geburtstag und anschließend Teilzeitbeschäftigung bis zum 2. /3. Geburtstag des Kindes
3. Teilzeitbeschäftigung bereits im 1. Lebensjahr bis zum 2. /4. Geburtstag des Kindes

A. Karenzurlaub

Im Anschluss an die Schutzfrist besteht ein Rechtsanspruch auf Karenzurlaub bis längstens zum 2. Lebensjahr des Kindes. Dies gilt auch für Pflege- und Adoptiveltern.

Die Lehrerin kann:

- +) einen Karenzurlaub voll in Anspruch nehmen,
- +) überhaupt davon absehen,
- +) innerhalb der gesetzlichen Vorschriften dessen Dauer bestimmen,
- +) in diesem Rahmen Vereinbarungen über Verlängerung oder Abkürzung des Karenzurlaubes treffen,
- +) auf den vereinbarten, aber nicht angetretenen Karenzurlaub verzichten,
- +) den Karenzurlaub mit dem Vater teilen.

Es besteht jedoch **kein Rechtsanspruch auf Abänderung** des bei der Meldung geltend gemachten Karenzurlaubes. **Ausnahme: Verhinderungskarenzurlaub §15b.** Keinesfalls kann die Mutter einen Karenzurlaub einseitig beenden. Der Anspruch auf Karenzurlaub kann vom Arbeitgeber nicht verweigert werden.

Bei alleiniger Inanspruchnahme von Karenzurlaub besteht der Anspruch auf **Kinderbetreuungsgeld** nur bis zur Vollendung des 30. Lebensmonates des Kindes; bei Teilung bis zum 3. Geburtstag des Kindes - ein Teil muss mindestens 3 Monate dauern.

- Die Eltern können den Karenzurlaub 2 mal teilen.
- Beim ersten Wechsel könne die Eltern auch einen Monat **gleichzeitig** in Karenz gehen. Achtung :Kinderbetreuungsgeld kann nur von einem Elternteil bezogen werden.
- Einführung des aufgeschobenen Karenzurlaubes. Beide Elternteile können je 3 Monate ihres Karenzurlaubes aufschieben und diesen Teil bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres verbrauchen. (diese Zeiten sind krankenversichert!)
ab 1.1.2002 Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld nur max. bis zum 3. Geburtstag.
- Beginn und Dauer dieses aufgeschobenen Teiles ist dem Dienstgeber spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Termin bekannt zu geben.
- Bei einer neuerlichen Schwangerschaft bleibt der Anspruch auf den aufgeschobenen Karenzurlaub erhalten.

1. Fristen zur Bekanntgabe des Karenzurlaubes:

- +) innerhalb der Schutzfrist: bei alleiniger Inanspruchnahme des Karenzurlaubes durch die Mutter.
- +) innerhalb von 8 Wochen nach der Entbindung: bei Teilung des Karenzurlaubes mit dem Vater; auch wenn der Karenzurlaub erst zu einem späteren Zeitpunkt z.B. im 2. Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen wird.
- +) spätestens 3 Monate vor Wunschtermin bei aufgeschobenem Karenzurlaub.

Bei Vereinbarungen zu einem späteren Zeitpunkt besteht kein Kündigungsschutz, da kein begründeter Karenzurlaub gemäß §15 MSchG besteht.

2. Beginn des Karenzurlaubes

In der Regel im Anschluss an die Schutzfrist:

- +) 8 Wochen nach der Entbindung
- +) mindestens 12 Wochen nach der Entbindung bei Früh-, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindung.
- +) bis zu 16 Wochen nach der Entbindung bei Verkürzung der 8 Wochenschutzfrist vor der Entbindung

In folgenden Fällen beginnt der Karenzurlaub später:

- +) nach Beendigung eines Urlaubes, wenn dieser im Anschluss an die Schutzfrist verbraucht wurde,
- +) nach Beendigung einer durch Krankheit bedingten Dienstverhinderung, die über die Schutzfrist hinausreicht,
- +) nach Beendigung einer durch ärztliche Bestätigung nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit,
- +) nach Beendigung der Hauptferien, während der Landeslehrer vom Dienst befreit sind,
- +) nach dem Karenzurlaub des Vaters,
- +) bei einem Verhinderungskarenzurlaub gemäß §15b mit der Meldung.

3. Neuerliche Schwangerschaft während des Mutterschaftskarenzurlaubes:

Pragmatische Lehrerinnen:

Ein laufender Karenzurlaub endet durch eine Schwangerschaft mit Eintritt der 8-Wochenschutzfrist. Die Bedienstete hat ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf Bezüge entsprechend ihrer besoldungsrechtlichen Stellung bei Eintritt des Beschäftigungsverbots. (Rundschreiben BKA für öffentl. Dienst), d.h.: die 8-Wochenschutzfrist der neuerlichen Schwangerschaft verdrängt den MKU, die Lehrerin erhält wieder ihre vollen Bezüge.

Vertragslehrerinnen:

Nach 26 Wochen Beschäftigung mit Arbeitslosenversicherung besteht wieder Anspruch auf Wochengeld.

4. Dauer des Karenzurlaubes:

Bis zum **Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes.**

Keine Änderung auch wenn Kinderbetreuungsgeld bis zum 3. Geburtstag möglich ist!!

Dienstantritt: am ersten Arbeitstag nach dem 2. Geburtstag des Kindes. Der Karenzurlaub kann jedoch einvernehmlich durch Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer vorzeitig beendet werden.

5. Abfertigung für pragmatische und vertragliche LehrerInnen

Pragmatischen LehrerInnen

Gültig bis 1.1.2002

Pragmatischen LehrerInnen gebührt eine Abfertigung, wenn sie innerhalb von 6 Jahren nach der Geburt des Kindes (Adoption) oder innerhalb von 2 Jahren nach einer Eheschließung aus dem Dienst ausscheidet.

Ab dem 1.1.2002 gilt:

Eine Abfertigung gebührt, wenn er/sie

- ✓ innerhalb von 6 Monaten nach der Eheschließung
- ✓ innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt eines eigenen Kindes
- ✓ eines adoptierten Kindes

✓ eines in unentgeltlicher Pflege mit Adoptionsabsicht genommen Kindes aus dem Dienstverhältnis austritt.

Weiters gebührt Abfertigung, wenn

- ✓ vor Ablauf einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG oder
- ✓ während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15 h oder 15 i MSchG oder nach den §§ 8 oder 8a VKG freiwillig aus dem Dienstverhältnis austritt.

Auswirkung auf die Pension:

Der Austritt aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bedeutet auch den Verlust des Anspruches auf Ruhegenuss nach dem Pensionsgesetz 1965. In diesem Falle ist der öffentlich-rechtliche Dienstgeber verpflichtet, binnen 18 Monaten Überweisungsbeträge für die erworbene ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit an die Pensionsversicherungsanstalt zu leisten. Diese überwiesenen Zeiten zählen dann als Versicherungszeiten nach dem ASVG und können gegebenenfalls **für eine ASVG Pension wirksam** werden.

Eine **freiwillige Weiterversicherung** während der beschäftigungslosen Zeit ist für BeamtInnen nicht möglich.

Vertraglichen Lehrern/innen gebührt eine Abfertigung bis 6 Monate nach der Geburt (Adoption) eines Kindes oder bis 6 Monate nach einer Eheschließung, wenn sie

- ✓ spätestens 3 Monate vor Ablauf eines Karenzurlaubs (nach §§ 15 bis 15b, 15d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 VKG) den vorzeitigen Austritt erklärt,
- ✓ während einer Teilzeitbeschäftigung nach §15b MSchG oder §8 VKG das Dienstverhältnis kündigt,
- ✓ Adoption eines noch nicht zweijährigen Kindes oder
- ✓ der Übernahme eines noch nicht zweijährigen Kindes in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht

Nur ein Elternteil (Adoptiv-, Pflegeeltern) hat einmal Anspruch auf Abfertigung. Falls beide Elternteile Vertragslehrer sind, bekommt jener die Abfertigung

- +) der den früheren Anspruch hat
- +) bei gleicher Entstehung der Ansprüche, die Mutter (Adoptiv-, Pflegemutter)

Für VB, die nach dem 31.12.2002 eingetreten sind, gilt das neue Betriebliche Mitarbeiterversorgungsgesetz (BMVG) („Abfertigung Neu“). Für Zeiten des Wochengeldbezuges und des Kinderbetreuungsgeldbezuges leistet der FLAF Beiträge in die Mitarbeiter-Versorgungskasse. Nach der derzeitigen Rechtslage gebührt eine Abfertigung nur bei Austritt während der Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG, nicht aber während der Karenz. In diesem Fall bleiben die angesparten Beträge in der Mitarbeiterversorgungskasse. Die GÖD bemüht sich um Änderung dieser Ungleichbehandlung!

Eine **freiwillige Weiterversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung** während der beschäftigungslosen Zeit ist nach den Vorschriften des ASVG möglich. (Informationen erhalten Sie bei der Pensionsversicherungsanstalt bzw. bei ihrem zuständigen Krankenversicherungsträger.)

Die Abfertigung beträgt nach der Gesamtdienstzeit von

	pragm. Lehrer/innen	Vertragslehrer
3 Jahren	das 2 fache des Monatsbezuges	2 Monatsentgelte
5 Jahre	das 3 fache des Monatsbezuges	3 Monatsentgelte
10 Jahren	das 4 fache des Monatsbezuges	4 Monatsentgelte
15 Jahren	das 6 fache des Monatsbezuges	6 Monatsentgelte
20 Jahren	das 9 fache des Monatsbezuges	9 Monatsentgelte
25 Jahren	das 12 fache des Monatsbezuges	12 Monatsentgelte

Bei Weiterverwendung (ist keine Vertragsverlängerung) zählen die Hauptferien nicht als Unterbrechung. Die Abfertigung richtet sich dann nach dem Durchschnittsverdienst der letzten 24 Monate (inkl. Kinderzulage und Familienbeihilfe). Die **Abfertigung** wird besteuert.

Rückerstattung der Abfertigung:

Bei Wiedereintritt in den Schuldienst. Die Abfertigung muss nicht zurückbezahlt werden. Ein neues Dienstverhältnis innerhalb von 6 Monaten erfordert aber die Rückzahlung der Abfertigung.

6. Ferien und Mutterschutzkarenzurlaub:

1. Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 u. 2 MSchG) endet nach Ende der Hauptferien: Karenzurlaub beginnt im Anschluss an Schutzfrist (Ausnahme: Krankheit)
2. Schutzfrist endet früher als einen Tag vor Beginn der Hauptferien: Antritt des Karenzurlaubs noch während des Schuljahres (Ausnahme: Krankheit bis in die Hauptferien: Beginn des Karenzurlaubs mit neuem Schuljahr)
3. Schutzfrist endet während der Hauptferien: Karenzurlaub beginnt mit Beginn des neuen Schuljahres
4. Karenzurlaub endet nach dem Ende der Hauptferien: Während der Ferien gebührt Kinderbetreuungsgeld
5. Karenzurlaub endet vor Beginn der Hauptferien bzw. während der Hauptferien: Gehaltsanspruch mit Ende des Karenzurlaubs.

7. Kündigungs- und Entlassungsschutz

Während der Dauer der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung, kann eine Vertragslehrerin und prov. pragmatisierte Lehrerin nicht gekündigt werden.

Eine in Unkenntnis der Schwangerschaft ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, wenn die Schwangerschaft binnen 5 Arbeitstagen gemeldet und nachgewiesen wird.

Für Geburten ab 1.1.2000: Für Mütter, Adoptiv- oder Pflegemütter besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz grundsätzlich bis zu Ablauf von 4 Wochen nach Ende des Karenzurlaubes (Teiles), bei Inanspruchnahme von 2 Karenzurlaubsteilen bis 4 Wochen nach beenden des 2. Teiles (gilt ebenso bei Verhinderungskarenzurlauben). Sollte die Mutter ihren 1. Teil erst im Anschluss an den des Vaters nehmen und dies nicht bereits innerhalb der Schutzfrist angemeldet haben, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz erst mit der späteren Bekanntgabe (wenn dies spätestens 3 Monate vor Antritt dieses KU erfolgt, kann dies dazu führen, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz nicht ununterbrochen besteht!)

Für Geburten ab dem 1.1.2002 beginnt der Kündigungsschutz jenes Karenzteiles, der nicht unmittelbar an die Schutzfrist anschließt (= jeder Karenzteil ab dem 2. Teil) mit der Bekanntgabe der Karenz, frühestens jedoch 4 Monate vor Antritt des Karenzteiles. *Allen Eltern, die ihre Karenz teilen wollen, ist also geraten den jeweils nächsten Karenzteil erst in der Zeit zwischen 4 Monaten (= Beginn des Kündigungsschutzes) und 3 Monate vor Ende der aktuellen Karenz (= spätest möglicher Zeitpunkt zur Meldung) zu beantragen) da nur so ein wirklich lückenloser Kündigungsschutz besteht.*

Bei Inanspruchnahme der Teilzeit gelten dieselben Schutzbestimmungen, für Geburten ab 1.1.2000 allerdings mit der Maßgabe, dass bei Teilzeitbeschäftigung der Kündigungsschutz grundsätzlich mit dem Antrag auf TZ, frühestens aber 4 Monate vor Antritt der TZ, beginnt.

Kündigung nach Ablauf des Karenzurlaubs:

Arbeitsverhältnis kann wie bei jedem anderen Arbeitnehmer, der keinem besonderen Kündigungsschutz unterliegt, beendet werden.

8. Teilung des Karenzurlaubes

Zielsetzung: optimale Betreuung des Kindes in der Familie, partnerschaftliche Teilung der elterlichen Rechte und Pflichten. Der Vorrang der Mutter bleibt gewahrt. Der Vater kann nur bei Verzicht der Mutter Karenzurlaub nehmen.

Voraussetzung:

- +) Beide Elternteile sind unselbstständig erwerbstätig.
- +) Es ist ohne Belang, ob die Eltern verheiratet sind oder in Lebensgemeinschaft leben.
- +) Der Karenzurlaub kann ab 1.1.2000 **zweimal geteilt** werden.
- +) Ein Teil des Karenzurlaubes muss mindestens **3 Monate** betragen, bei aufgeschobenem KU mindestens **1 Monat**.
- +) Meldung binnen 8 Wochen nach der Geburt muss Zeitpunkt und Dauer des Karenzurlaubes enthalten.
- +) Der Karenzurlaub von Vater und Mutter muss **nahtlos aneinander** anschließen.

Änderungen können nur mehr mit Zustimmung des Arbeitgebers oder im Falle einer Verhinderung des Vaters vorgenommen werden.

Der Arbeitgeber der Mutter ist verpflichtet eine Bestätigung über Zeitpunkt und Dauer des Karenzurlaubes der Mutter auszustellen, damit der Vater diese Bestätigung seinem Arbeitgeber vorlegen kann.

Um jeden Zweifel über die Richtigkeit des Verzichtes der Mutter auf einen Teil des Karenzurlaubes auszuschließen, hat die **Mutter** diese **Verzichtserklärung** gleichfalls zu unterschreiben.

Bei Teilung des Karenzurlaubes hat jener Elternteil Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld, der sich im Karenzurlaub befindet und die Anwartschaft nach dem ASVG erfüllt hat.

9. § 15b Verhinderungskarenzurlaub für die Mutter

Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert das Kind zu betreuen, ist der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung längstens jedoch bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub zu gewähren.

Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe,
4. schwere Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes.

Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

Der Anspruch auf Karenzurlaub besteht auch, wenn der eigene Karenzurlaub bereits verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet wurde.

Beginn und Dauer:

Dieser Verhinderungskarenzurlaub kann unter den oben angeführten Bedingungen jederzeit angetreten werden. Er kann mehrmals in Anspruch genommen werden und unterliegt keinen bestimmten Fristen.

Er kann jedoch nur für jene Dauer in Anspruch genommen werden, für die überhaupt ein gesetzlicher Karenzurlaub möglich ist, d.h. bis zum Ende des 2. Lebensjahrs des Kindes.

Der Verhinderungskarenzurlaub beginnt mit dem Eintreten eines Verhinderungsgrundes, muss aber eine längere Dauer (**mindestens eine Woche**) haben. Für einen kurzen Zeitraum besteht die Möglichkeit der Pflegefreistellung (6 Tage bei Sechstage-Woche, 5 Tage bei Fünftage-Woche, jeweils auf das **Schuljahr** bezogen).

Die Lehrerin kann mit dem Dienstgeber auch eine Teilzeitbeschäftigung als Ersatz für einen Verhinderungskarenzurlaub vereinbaren. Während dieser besonderen Art der Teilzeitbeschäftigung besteht Anspruch auf ein aliquotes Kinderbetreuungsgeld, höchstens jedoch auf das halbe Kinderbetreuungsgeld.

Bei Wegfall der Verhinderung hat die Mutter den Karenzurlaub bzw. die Teilzeitbeschäftigung zu beenden und ihren Dienst wieder anzutreten.

10. Anrechnung des Mutterschaftskarenzurlaubes:

- +) volle Anrechnung für Vorrückung,
- +) volle Anrechnung für Pension (ohne Nachzahlung der Pensionsbeiträge) - Ersatzzeit
- +) kein Gewerkschaftsbeitrag; trotzdem Wahrung aller Rechte eines Gewerkschaftsmitgliedes (Meldung an Evidenz der Gewerkschaft ist unbedingt erforderlich Tel: 5333340) siehe Formular Anhang.

11. Kinderbetreuungsgeld

Der **Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld** entsteht unmittelbar bei Antritt des Karenzurlaubes. Beginnt der Karenzurlaub mitten im Monat, so fallen für die einzelnen Tage jeweils ein Dreißigstel des Kinderbetreuungsgeldes an.

Anspruchsvoraussetzungen:

- ✓ Anspruch auf Familienbeihilfe
- ✓ Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind
- ✓ Jahreseinkommen unter 14 600 €
- ✓ Inanspruchnahme von Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung ist bei der Einhaltung der **Zuverdienstgrenzen** NICHT mehr erforderlich!

Bezug von Kinderbetreuungsgeld nur für ein Kind möglich (also immer nur für das Jüngste, auch für Zwillinge nur einmal!)

Gleichzeitiger Bezug durch beide Eltern (wie beim Karenzurlaub) ist nicht mehr möglich!

Bezugsdauer:

- ✓ **Ein Elternteil** nimmt Karenzurlaub in Anspruch: Kinderbetreuungsgeld bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes.
- ✓ **Beide Eltern** nehmen Karenzurlaub in Anspruch (Vater mindestens 6 Monate): Kinderbetreuungsgeld bis zur Vollendung des 3. Geburtstags des Kindes.

Ein Block hat mindestens 3 Monate zu dauern, ein zweimaliger Wechsel zwischen den Eltern ist möglich.

Bezugsbeginn: Frühestens mit der Geburt des Kindes bzw. bei Adoptiv- oder Pflegeeltern mit Übernahme in Pflege.

Ruhen: Während des Bezuges von Wochengeld und während eines 3 Monate übersteigenden Auslandsaufenthaltes ruht das KBG. Antrag bei Vorliegen berücksichtigungswürdiger Gründe (gesundheitliche, familiäre, partnerschaftliche...).

Auszahlung:

Pragmatische Lehrer: BVA (für Geburten ab 1.1.2002). Für Geburten vor dem 1.1.2002 erfolgt die Auszahlung weiterhin über den Dienstgeber.

Vertragslehrerinnen: Gebietskrankenkasse.

Antragstellung um Kinderbetreuungsgeld bei der GKK spätestens einen Monat nach Ende der Schutzfrist (des Wochengeldbezugs).

Mitzubringen sind:

- Wochengeldbestätigung der GKK,
- Arbeitsbestätigung des SSR,
- Meldezettel von Mutter und Kind,
- Geburtsurkunde von Mutter und Kind,
- Heiratsurkunde der Kindeseltern und Staatsbürgerschaftsnachweis,
- Nachweis über ein allfälliges Einkommen,
- grüne Versicherungskarte,
- bei Inanspruchnahme durch den Vater ist der Verzicht der Mutter auf das Kinderbetreuungsgeld nachzuweisen.

Höhe des Kinderbetreuungsgeldes:

Verheiratete: 436 € / Monat oder ca. 14,53 € / Tag

Für das jedes weitere Kind erhöht sich das Kinderbetreuungsgeld um jeweils 50%.

Rückzahlung bei Überschreiten der Einkommensgrenze von 14 600 € / Jahr.

Zuschuss von 181,80 € (6,06€/Tag) , wenn der Ehegatte:

- +) nicht mehr als 7200 € + 3600 € pro Jahr für jeden Unterhaltsberechtigten verdient,
- +) keine Einkünfte hat
- +) für den Unterhalt des Kindes nicht sorgt

allein stehende Alleinstehende: 436 € / Monat oder ca. 14,53 € / Tag und

Zuschuss in derselben Höhe von 181,80 €.

Zum Zuschuss darf bis zu ca. 305 € monatlich dazu verdient werden.
(Jahreseinkommen von 3.997 €)

Allein stehende Mütter bestreiten den gesamten Lebensunterhalt des Kindes. Allfällige Alimentationszahlungen für das Kind durch den außerehelichen Vater werden nicht angerechnet.

Eine Mutter, die ledig, geschieden oder verwitwet ist, und mit dem Vater des unehelichen Kindes an derselben Adresse gemeldet ist oder anzumelden wäre, wird einer verheirateten Mutter beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes gleichgestellt.

Der **Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld** ist eine Bevorschussung durch das Finanzamt und ist zurückzuzahlen. Die Auszahlung des Zuschusses erfolgt mit dem Kinderbetreuungsgeld.

Im Antrag auf die Zuschussgewährung zum Kinderbetreuungsgeld ist der **Vater des Kindes zu nennen.**

Die Rückzahlung des Zuschusses (welchen die allein stehende Mutter erhält) hat vom Vater unter folgenden Voraussetzungen zu erfolgen:

a) Jährliches Einkommen mehr als 10 175 €	3%
a) Jährliches Einkommen mehr als 12 720 €	5%
a) Jährliches Einkommen mehr als 16 355 €	7%
a) Jährliches Einkommen mehr als 19 990 €	9%

Die Rückzahlung des Zuschusses hat von Ehepaaren bzw. von in Lebensgemeinschaften lebenden Paaren unter folgenden Voraussetzungen zu erfolgen:

a) Jährliches Einkommen mehr als 25 440 €	5%
b) Jährliches Einkommen mehr als 29 070 €	7%
c) Jährliches Einkommen mehr als 32 705 €	9%

Die Höhe der Rückzahlung ist mit 115 % des Zuschusses begrenzt und ist bis zum Ablauf des Kalenderjahres, das auf den 15. Geburtstag des Kindes folgt zurückzuzahlen.

Der Abgabensanspruch entsteht mit Ende des Jahres, in welchem das Einkommen des zur Rückzahlung verpflichteten Elternteils 10.175 € jährlich bzw. das Gesamteinkommen der Eltern 25.440 € jährlich überschreitet, frühestens mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren wurde und letztmals mit Ablauf des auf die Geburt des Kindes folgenden 15. Kalenderjahres.

Zuverdienstgrenze:

Übersteigt das Jahreseinkommen die Zuverdienstgrenze von 14 600 €, so besteht kein Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld. Stellt sich das Übersteigen erst im Nachhinein heraus, so ist der gesamte Betrag an erhaltenem Kinderbetreuungsgeld zurückzuzahlen!

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

Bsp.: KBG 8 Monate bezogen: Gesamteinkommen der 8 Monate dividiert durch 8 mal 12 entspricht dem relevanten Jahreseinkommen.

Berechnung der Zuverdienstgrenzen:

Pragmatisierte Lehrerinnen:	
Bruttoeinkommen monatlich (x12 jährlich)	€ 1.121,90
- Sozialversicherung (15,6%)	€ 175,02
Bruttoeinkommen ohne SV	€ 946,80
Bruttoeinkommen ohne SV x12	€ 11.362,60
-132€ Werbungskostenpauschale	€ 132
= zu versteuerndes Einkommen	€ 11.230,60
+ 30% Pauschalzuschlag für SV und 13. und 14. Monatsgehalt	€ 3.369,18
Summe der Jahreseinkünfte gem. §8 KBGG (darf 14 600 € nicht übersteigen!)	€ 14.599,78

Vertragslehrerinnen:	
Bruttoeinkommen monatlich (x12 jährlich)	€ 1.147
- Sozialversicherung (17,45%, kein AK-Beitrag!)	€ 200,15
Bruttoeinkommen ohne SV	€ 946,79
Bruttoeinkommen ohne SV x12	€ 11.362,18
-132€ Werbungskostenpauschale	€ 132
= zu versteuerndes Einkommen	€ 11.230,18
+ 30% Pauschalzuschlag für SV und 13. und 14. Monatsgehalt	€ 3.369,05
Summe der Jahreseinkünfte gem. §8 KBGG (darf 14 600 € nicht übersteigen!)	€ 14.599,23

Verzicht:

Auf den Anspruch des Kinderbetreuungsgeldes kann auch verzichtet werden und zwar **monatlich und spätestens einen Monat im Vorhinein** (spätestens bis zum 10. des Vormonats!

Ein Verzicht ist dann sinnvoll, wenn

- man ein unregelmäßiges Einkommen hat und durch einen höheren Monatsbezug über die Einkommensgrenze kommen würde
- es zu einem unerwarteten Gehaltszuwachs kommt (Vorrückung, MDL...) und es dadurch zu einer Überschreitung der Einkommensgrenze kommt
- man vor dem 2,5 Lebensjahr des Kindes wieder zu arbeiten beginnt und der dadurch zufließende Bezug (insgesamt) die Einkommensgrenze übersteigt.

Achtung: durch den Verzicht auf das KBG wird auch die Einkommensgrenze anteilig gekürzt und zwar um 1/12 je Verzichtsmontat (die Zuverdienstgrenze verringert sich um 1 216,67 € pro Monat des Verzichtes)

12. Krankenversicherung während des Karenzurlaubes

Lehrerinnen sind während des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld krankenversichert. Die Beiträge für die Krankenversicherung werden vom Dienstgeber entrichtet. Auch bei Auflösung des Dienstverhältnisses aus Anlass der Geburt eines Kindes bleibt bei Kinderbetreuungsgeldbezug die Krankenversicherung aufrecht.

Eine Krankenversicherung besteht auch während eines eventuell unbezahlten Teils bis zum 3. Geburtstag de Kindes.

Bei Bezug des KBG ist man krankenversichert!

Eine Weiterversicherung bei der BVA ist innerhalb von 6 Monaten nach dem Enden der Krankenversicherung möglich.

Dienstrechtliche Auswirkungen des Karenzurlaubes (gem. BGBL 61/1997)

Abberufung vom Arbeitsplatz

Mit dem Antritt eines die Dauer von 6 Monaten übersteigenden Karenzurlaubes ist grundsätzlich die Abberufung des Lehrers von seinem Arbeitsplatz verbunden. Die im letzten Jahr zurückgelegten Karenzzeiten sind für die Berechnung der 6 Monatsfrist zusammenzuzählen.

„Arbeitsplatzgarantie“ für Beamte gem. & 75b/2 BDG

Hat ein Beamter einen Karenzurlaub gem. §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG nach §§ 2 bis 5 und 9 VKG (Vollkarenzurlaub bzw. Verhinderungskarenzurlaub von Müttern und Vätern) in Anspruch genommen, so darf der von ihm vor Antritt des KU innegehabte Arbeitsplatz nicht auf Dauer nachbesetzt werden. Tritt er den Dienst wieder an, ist er wieder mit jenem Arbeitsplatz, auf dem er vor KU-Antritt verwendet wurde zu betrauen. Er hat nach Wiederantritt des Dienstes ein Rückkehrrecht an seine bisherige Schule.

Für **Vertragsbedienstete** besteht neu ab dem 1.7.1999 (VBRG) ebenfalls analog eine derartige Arbeitsplatzgarantie.

B. Teilzeitbeschäftigung

Ab 1.7.1997 ist auch für Beamte eine Teilzeitbeschäftigung **bis** auf die Hälfte möglich. Seit dem 1.1.2004 ist für die Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges auch Teilzeitbeschäftigung unter die Hälfte möglich.

- ✓ Die Herabsetzung der Lehrverpflichtung gemäß Mutterschutz- und Eltern-Karenzurlaubsgesetz ist auch für vorher **nicht vollbeschäftigte Vertragslehrer** möglich.
- ✓ Die Herabsetzung der Lehrverpflichtung gemäß Mutterschutz- und Eltern-Karenzurlaubsgesetz ist bereits **im 1.Lebensjahr** des Kindes bis zu seinem **4.Geburtstag** möglich.

Gilt nicht für SchulleiterInnen und Schulaufsicht!

Meldefristen

- ✓ bei alleiniger Inanspruchnahme durch die Mutter ab dem 1. Geburtstag des Kindes **innerhalb der Schutzfrist**
- ✓ bei Inanspruchnahme im 1. Lebensjahr des Kindes, bei geteilter Inanspruchnahme oder alleiniger durch den Vater für beide Elternteile innerhalb von **8 Wochen** nach der Geburt.
- ✓ bei Adoptiv- und Pflegekindern unverzüglich

Zuverdienstgrenze:

Bei Bezug des Kinderbetreuungsgeldes darf die Zuverdienstgrenze von **14 600 €** im Jahr nicht überschritten werden.

Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung:

A) Pragmatisierte Lehrer/innen:

Eine Teilzeitbeschäftigung ist ab 1.7.1997 **bis** auf die Hälfte der Lehrverpflichtung zulässig.

Für Kinder, die nach dem 1.1.2002 geboren wurden, ist es wegen Einhaltung der Zuverdienstgrenze nach dem Kinderbetreuungsgeldgesetz manchmal notwendig, eine Teilzeitbeschäftigung von unter 50 % der Vollbeschäftigung anzunehmen. Dies ist seit dem 1.1.2004 für die Dauer des Kinderbetreuungsgeldbezuges möglich. Sollte ein/eine LehrerIn dennoch aus stundenplantechnischen Gründen eine Stunde über die halbe Lehrverpflichtung hinaus erteilen, so erfolgt die Abgeltung im Rahmen einer normalen Unterrichtsstunde, aber nicht als MDL.

B) Vertragliche Lehrer/innen:

Die Lehrverpflichtung kann um mindestens 2/5 höchstens jedoch auf die halbe Lehrverpflichtung herabgesetzt werden.

Grundsätzlich ist bei der Erstellung der Diensterteilung auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten einzugehen. Insbesondere ist der Grund für die Herabsetzung zu berücksichtigen.

Teilzeitkräfte dürfen über ihre festgesetzte Dienstzeit hinaus nur dann zur Dienstleistung herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und eine andere Lehrkraft deren Dienstzeit nicht herabgesetzt

ist, nicht zur Verfügung steht. Dies gilt jedoch nicht für LehrerInnen, deren Lehrverpflichtung höchstens um 25% herabgesetzt ist.

Vorzeitige Beendigung der Teilzeit

Die Dienstbehörde kann auf Antrag eine Änderung des Ausmaßes oder eine vorzeitige Beendigung verfügen, wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegen stehen.

Für VertragslehrerInnen werden für alle Geburten ab dem 1.1.2002 neben den max. 4 Jahren Ersatzzeiten für die Kindererziehung max. 18 Monate pro Kind als Zeiten für die Wartezeit bzw. für die Anspruchsvoraussetzung zur vorzeitigen Alterspension wegen langer Versicherungsdauer bzw. wegen Arbeitslosigkeit angerechnet. Diese Form der Anrechnung wirkt für jene Versicherten unter Umständen pensionsbegründend, die nicht wenigstens 15 Jahre Beitragszeiten in der Pensionsversicherung aufweisen bzw. durch ihre sonstigen Versicherungszeiten die Voraussetzungen für die beiden Arten der vorzeitigen Alterspension nicht erfüllen. Als zusätzliche zeitliche Anrechnung für die Pensionshöhe wirkt diese durch das KBGG neu eingeführte Art der Anrechnung nicht!!

Für pragmatisierte LehrerInnen gilt wie bisher, dass die 2 Jahre des Karenzurlaubes nach dem MSchG/ VKG voll für die Pension angerechnet werden.

Darüber hinaus wird für alle Pensionsanträge ab 1.1.2003 für pragmatisierte LehrerInnen jene Kindererziehungszeiten, die bisher nicht als Ruhegenussvordienstzeiten angerechnet wurden (z.B. Kindererziehungszeiten außerhalb eines Dienstverhältnisses, während dem Studium,..) ein Kinderzurechnungsbetrag gemäß § 25a Pensionsgesetz gewährt. Hier handelt es sich nicht um eine Zeitanrechnung sondern um einen entgeltlichen Zuschlag in der Höhe von 2 % der besonderen Bemessungsgrundlage (=Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende gem. § 239/1 ASVG – 643,54.€, (Stand 2003), was einen Zuschlag auf die Pension von 12,87 € (Stand 2003) pro Kind und pro Kindererziehungsjahr bedeutet. Darüber hinaus wirkt die Zeit der Kindererziehung für B, VB und Kollektivvertragsangestellte durchrechnungsmindernd. Pro Kind wird die Durchrechnung um 3 Jahre verkürzt (sofern mindestens 15 Jahre zur Durchrechnung übrig bleiben).

V. Weitere Möglichkeiten

§§ 44ab LDG in der ab 1.7.1997 gültigen Fassung

1. Herabsetzung der Lehrverpflichtung aus beliebigem Anlass §44a LDG

Die Lehrverpflichtung des Landeslehrers/ der Landeslehrerin **kann** auf seinen/ ihren Antrag **bis** auf die Hälfte herabgesetzt werden, wenn der Verwendung im verlangten Ausmaß keine wichtigen dienstliche Interessen entgegenstehen. (**kein Rechtsanspruch!**)

Der Antrag braucht nicht begründet werden!

Ausmaß: flexibel, max. 50% Lehrpflichtermäßigung

Zeitdauer: Die Lehrverpflichtung darf immer nur für **ein Jahr** (Ablauf des Schuljahres) bzw. **Vielfache eines Jahres** herabgesetzt werden. Ein Lehrer kann diese Herabsetzung für insgesamt **höchstens 10 Jahre** in Anspruch nehmen.

Weiters ist zu beachten:

Beabsichtigt der /die LehrerIn eine "Herabgesetzte Lehrverpflichtung", so ist auf jeden Fall zunächst ein **informatives bzw. beratendes Gespräch** mit dem/ der SchulleiterIn, dem/ der BezirksschulinspektorIn und dem Dienststellenausschuss zu führen. In diesem Gespräch soll auf jeden Fall geklärt werden, in welcher Weise der Einsatz möglich ist. Eine kurze Niederschrift dieser Aussprache ist dem Ansuchen, welches an den SSRfW weitergeleitet wird, beizulegen.

2. Herabsetzung der Lehrverpflichtung § 44b LDG

Zum Unterschied zu § 44a hat der/die LandeslehrerIn aus folgenden Gründen **ein Recht** auf Herabsetzung der Lehrverpflichtung.

Die Lehrverpflichtung **ist** auf seinen Antrag zu Betreuung eines

- Kindes (eigenes, Wahl- oder Pflegekinde bzw. sonst. Kind für dessen Unterhalt der/die LehrerIn aufkommt,
- das im gemeinsamen Haushalt lebt,
- noch nicht schulpflichtig ist und
- das der/die LehrerIn überwiegend selbst betreut

bis auf die Hälfte herabzusetzen.

Zeitdauer: Für ein Schuljahr oder Vielfache eines Schuljahres. Dies ist aber höchstens bis zum **Schuleintritt des jeweiligen Kindes** möglich.

Die Herabsetzung der Lehrverpflichtung kann zu einem beliebigen Zeitpunkt erfolgen.

- nach Karenzurlaub
- nach Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG
- nach Vollbeschäftigung

Ansuchen:

Das Ansuchen um herabgesetzte Lehrverpflichtung hat **spätesten 2 Monate** vor dem gewünschten Wirksamkeitstermin zu erfolgen. Sofern der Antrag nicht fristgerecht erfolgt, hat der Lehrer keinen Rechtsanspruch auf den gewollten Wirksamkeitstermin!

Bei der stundenmäßigen Festsetzung der Zeiträume, in denen der Lehrer unterrichtet, ist auf die **persönlichen Verhältnisse** des Landeslehrers, insbesondere auf die Gründe, die

zur Herabsetzung der Lehrverpflichtung geführt haben, soweit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.

Für Supplienstunden kann ein/e LehrerIn nur dann herangezogen werden, wenn **kein anderer Lehrer** zur Verfügung steht und die Dienstleistung zur **Vermeidung eines Schadens** unverzüglich notwendig ist.

Die Verpflichtung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen wird davon aber nicht berührt.

Vorzeitige Beendigung der herabgesetzten Lehrverpflichtung (§ 44ab)

Auf Antrag kann die Dienstbehörde die vorzeitige Beendigung verfügen, wenn

- ✓ der Grund für die Herabsetzung weggefallen ist,
- ✓ das Ausschöpfen der ursprünglichen Dauer für den/die LehrerIn eine Härte bedeuten würde und
- ✓ keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Die vorzeitige Beendigung ist während der **letzten 4 Monate eines Schuljahres** aber **ausgeschlossen**.

Für SchulleiterInnen und SchulaufsichtsbeamtlInnen ist die Herabsetzung der Lehrverpflichtung nach § 44ab nicht möglich.

Anrechnung der herabgesetzten Lehrverpflichtung:

Vorrückung: volle Anrechnung

Ruhegenuss: aliquot der Herabsetzung

Volle Anrechnung für den Ruhegenuss, wenn **zumindest 35 ruhegenussfähige Dienstzeiten** aufgewiesen werden, (40 Jahre für nach dem 1.5.1995 Eingetretene) anderenfalls verringert sich der ruhegenussfähige Monatsbezug um einen bestimmten Faktor

Zeiten einer Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit gem. § 44a LDG bzw. § 45 LDG in der bis zum 30.6.1997 geltenden Fassung sind auf die 10-Jahresgrenze anzurechnen. (Nicht aber Zeiten der Herabsetzung zur Betreuung eines Kindes, die vor dem 30.6.1991 gewährt wurden.)

B) VertragslehrerInnen

haben die Möglichkeit im Rahmen des Dienstvertrages eine Abänderung des Beschäftigungsausmaßes zu vereinbaren.

3. Karenzurlaub gegen Entfall der Bezüge § 58 LDG:

Dem Landeslehrer **KANN** auf Antrag **ein Urlaub gegen Entfall der Bezüge** (Karenzurlaub) gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Antragsfrist: keine im Gesetz, wegen Diensteinteilung möglichst früh

Achtung: Während dieser Zeiträume ist der karenzierte Elternteil nicht krankenversichert. Es besteht die Möglichkeit der Mitversicherung beim Ehegatten oder Lebensgefährten oder gegebenenfalls eine freiwillige Weiterversicherung abzuschließen.

Vorrückung: keine Anrechnung

Karenzurlaube bis zum Schuleintritt des Kindes werden nach Dienstantritt zur Hälfte für die Vorrückung angerechnet.

Pension: keine Anrechnung

§ 58b Abs. 1,2 Auswirkungen des Karenzurlaubes auf den Arbeitsplatz

Dauert der Karenzurlaub länger als 6 Monate ist damit die Abberufung des Landeslehrers von seinem Arbeitsplatz verbunden.

4. Karenzurlaub zur Betreuung und Pflege behinderter Kinder § 58a LDG

Beamte und Vertragsbedienstete haben einen Anspruch auf Gewährung eines Karenzurlaubes (ohne Geldleistungen), wenn sich der Elternteil der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden, behinderten Kindes, für das erhöhte Familienbeihilfe bezogen wird, widmet und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird.

Dieser Karenzurlaub wird längstens bis zum 30. Geburtstag des Kindes gewährt. Die Antragstellung muss spätestens 2 Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn erfolgen.

Dieser Zeitraum gilt als ruhegenussfähige Dienstzeit (Beamte) und als Ersatzzeit in der ASVG - Pensionsversicherung (Vertragsbedienstete). Der pflegende Elternteil braucht keinen Pensions(versicherungs)beitrag zu leisten, dieser wird aus Mitteln des Familienlastenausgleichs bezahlt.

Für andere Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen (Abfertigung,..) findet dieser Karenzurlaub grundsätzlich keine Berücksichtigung. Mit Wiederantritt des Dienstes wird der Karenzurlaub zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.

VI. Das Eltern - Karenzurlaubsgesetz EKUG wird ab 1.1.2002 in Väterkarenzgesetz VKG umbenannt

Das VKG regelt den **Anspruch des Vaters auf Karenzurlaub**. Aus Gründen der Gleichheit und Gleichbehandlung ist der Karenzurlaub für Väter in enger Anlehnung an den für Mütter geltenden Karenzurlaub ausgestattet.

1. Anspruchsvoraussetzung für den Vater ist

- +) der **gemeinsame Haushalt mit dem Kind** und
- +) dessen **überwiegende Betreuung durch den Vater**.
- +) Eheschließung mit der Mutter ist keine Anspruchsvoraussetzung.
- +) Der Vater muss unselbstständig erwerbstätig sein.
- +) Karenzurlaub muss innerhalb bestimmter Fristen angemeldet werden.
- +) Die Mutter hat einen Anspruch auf MKU und verzichtet zu Gunsten des Vaters.
- +) die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat (für Geburten ab 1.1.2000)

§2 Anspruchsberechtigte:

Dem männlichen Arbeitnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes zu gewähren. Dies gilt auch für Adoptiv- und Pflegevater.

2. § 3 Beginn und Dauer:

- +) Frühestens nach der Schutzfrist der Mutter.
- +) Am folgenden Tag nach Ablauf des Karenzurlaubs der Mutter.
- +) Tag der Annahme eines Adoptiv- oder Pflegekindes.
- +) Er muss mindestens 3 Monate und kann höchstens 22 Monate dauern (bis zum 2. Lebensjahr des Kindes).
- +) bei der 1. Teilung kann ein Monat gemeinsam in Anspruch genommen werden.

Ausnahme: Adoption oder Übernahme des Kindes erfolgt vor dem 2. Lebensjahr; der Karenzurlaub muss dann aber für den gesamten Zeitraum in Anspruch genommen werden.

Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn

- +) der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder
- +) die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wird.

Der Lehrer gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des ursprünglich gewährten Karenzurlaubs als gegen Entfall der Bezüge beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat der Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

Tod des Kindes: Der Karenzurlaub endet, der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet den Vater während des ursprünglich vereinbarten Karenzurlaubes zu beschäftigen. Der Arbeitnehmer hat jedoch Anspruch auf Arbeitslosengeld gem. §12Abs.7ALVG

3. § 4 Meldung:

Der Vater hat seinem Arbeitgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes:

- +) spätestens **8 Wochen** nach der Geburt
- +) bei Adoption - oder Pflegekind unverzüglich

unter Vorlage der Geburtsurkunde sowie Bestätigung des Arbeitgebers der Mutter bekannt zu geben.

Die Bestätigung des Arbeitgebers enthält:

- +) die Unterschrift der Mutter,

+) ihre Zeit des beanspruchten Karenzurlaubes bzw. ihren Verzicht auf Karenzurlaub.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen. Die Entscheidung wann und wie lange der Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, ist vom Arbeitnehmer einseitig nicht zu widerrufen. Das gilt auch, wenn z.B. die Mutter arbeitslos wird und der Vater den Karenzurlaub nicht mehr benötigt.

4. Teilung des Karenzurlaubes:

- +) für Geburten ab 1.1.2000 ist eine Teilung 2 mal möglich.
- +) Ein Teil muss mindestens 3 Monate betragen, beim aufgeschobenen Karenzurlaub mindestens 1 Monat.

5. Kündigungs- und Entlassungsschutz

Für Väter, Adoptiv oder Pflegeväter gilt dasselbe wie bei Müttern, allerdings beginnt hier der Schutz frühestens mit der Geburt und nicht schon während der Schwangerschaft. Ein zweiter Karenzteil ist bei Geburten bis zum 31.12.2001 nur dann von Anfang an geschützt, wenn er innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt gemeldet wurde. Für Geburten nach dem 1.1.2002 siehe Mütter.

6. Kinderbetreuungsgeld

Auch der Vater erhält, wenn er die Anwartschaft erfüllt, Kinderbetreuungsgeld. Der Vater hat Anspruch auf das Kinderbetreuungsgeld, wenn

- +) die Mutter unwiderruflich verzichtet.
- +) Ein Wechsel kann zweimal erfolgen.
- +) Ein Teil des Karenzurlaubes muss 3 Monate/1 Monat dauern.
- +) Bei Verhinderungskarenzurlaub.

Kein Anspruch:

- +) wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird oder
- +) die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wird;
- +) bei Tod des Kindes.

Bei späterer Antragstellung max. 1 Monat rückwirkend.

Kinderbetreuungsgeld analog wie bei Mutter!

7. § 5 Verhinderungskarenzurlaub für den Vater

Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert das Kind zu betreuen, ist dem Vater, Adoptiv- oder Pflegevater auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung längstens jedoch bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind in gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend betreut.

Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe,
4. schwerer Erkrankung.

Nicht Wegfall des gemeinsamen Haushaltes

Dies gilt auch während der Schutzfrist der Mutter.

Kein Anspruch des Vaters, wenn z.B.: Mutter den gemeinsamen Haushalt mit Kind verlässt oder Kind nicht mehr selbst betreut (außer bei Spitals- und Gefängnisaufenthalt).

Der Anspruch auf Verhinderungskarenzurlaub besteht auch, wenn der eigene Karenzurlaub bereits verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet wurde.

Der Vater hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Verhinderungskarenzurlaubes seinem nachzuweisen. Kündigungs- und Entlassungsschutz bis **4 Wochen** nach Beendigung des Karenzurlaubes.

8. Teilzeitbeschäftigung

Die Lehrverpflichtung des Lehrers ist auf seinen Antrag zur Pflege

1. eines eigenen Kindes,
 2. eines Wahl- oder Pflegekindes oder
 3. eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der Lehrerin/des Lehrers angehört und für dessen Unterhalt überwiegend sie/er und (oder) ihr/sein Ehegatte aufkommt,
- bis** auf die Hälfte herabzusetzen.

Gilt nicht für Schulleiter, Schulaufsicht!

Meldefristen:

Der Vater hat, falls er die Absicht hat Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, Dauer, Ausmaß und Lage bekannt zu geben und dem Arbeitgeber nachzuweisen, dass die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

- ✓ bei Inanspruchnahme im 1. Lebensjahr des Kindes, bei geteilter Inanspruchnahme oder alleiniger durch den Vater für beide Elternteile innerhalb von **8 Wochen** nach der Geburt.
- ✓ bei Adoptiv- und Pflegekindern unverzüglich
Eltern können Teilzeitbeschäftigung bereits im 1. Lebensjahr bis zum 2./4. Geburtstag des Kindes beantragen.
- ✓ Nehmen beide Elternteile die Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig auf, so ist dies bis längstens zum **2. Geburtstag** des Kindes möglich.
- ✓ Nehmen beide Elternteile die Teilzeitbeschäftigung abwechselnd oder nimmt sie überhaupt nur ein Elternteil alleine in Anspruch. so dauert diese bis längstens zum **4. Geburtstag** des Kindes.

Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen Eltern **zweimal geteilt** werden und muss **mindestens 3 Monate** dauern, beim aufgeschobenen Karenzurlaub mindestens 1 Monat.

Beginn:

- +) am folgenden Tag nach Ablauf der Schutzfrist
- +) am folgenden Tag nach Ablauf des 1. Karenzjahres
- +) mit folgendem Tag nach Ablauf der Teilzeitbeschäftigung der Mutter

Die halbe Wochendienstzeit kann soweit überschritten werden, als es notwendig ist, eine Unterschreitung zu vermeiden.

Ansonsten kann ein Lehrer über das Ausmaß seiner Teilzeitbeschäftigung hinaus nur dann zu Dienstleistungen herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und kein anderer Lehrer, dessen Lehrverpflichtung nicht herabgesetzt ist, zur Verfügung steht. Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn der Beamte infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden kann.

Bei Ablehnung durch den Arbeitgeber kann der Vater binnen 2 Wochen bekannt geben, ob er statt der Teilzeit einen Karenzurlaub während des 1. oder 2. Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen will.

Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Beamten die vorzeitige Beendigung der Teilzeit verfügen, wenn

- +) der Grund für die Teilzeit weggefallen ist
- +) das Ausschöpfen der ursprünglich verfügten Dauer der Teilzeit für den Beamten eine Härte bedeuten würde
- +) und keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

§ 9 Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes:

Hat der Arbeitgeber der Mutter Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter für das 2. Lebensjahr des Kindes keinen Karenzurlaub in Anspruch, kann der Vater längstens bis zum 2. Lebensjahr des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen. Der Vater hat dem Arbeitgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung der Mutter bekannt zu geben, sowie seine Anspruchsberechtigung nachzuweisen.

9. Vaterkarenzurlaub und neuerliche Schwangerschaft der Mutter

Eine neuerliche Schwangerschaft der Mutter hat auf den Karenzurlaub des Vaters keine Auswirkung.

Beispiele:

- +) Vater kann Karenzurlaub auch dann antreten, wenn Mutter bereits in Schutzfrist für das 2. Kind ist.
- +) Vater kann Karenzurlaub auch antreten, wenn Mutter Karenzurlaub für das 2. Kind antritt.
- +) Vater ist daher auch nicht zu einseitigem Abbruch seines Karenzurlaubes berechtigt.

VII . Pflegefreistellung (§59 LDG)

Der/die LandeslehrerIn hat **Anspruch auf Pflegefreistellung:**

- zur Pflege eines im gemeinsamen Haushaltes lebenden erkrankten oder verunglückten Angehörigen
- wegen der notwendigen Betreuung seines/ihrer Kindes (auch Wahl- oder Pflegekindes), wenn die Person, die das Kind betreut hat, wegen Tod, Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, Gefängnis oder schwerer Erkrankung (§15b MSchG Abs.2 Z1 bis 4) für diese Pflege ausfällt.

Dauer der Pflegefreistellung pro Schuljahr:

6 Tage

5 Tage bei Fünftageweche

Hat er/sie diese Pflegefreistellung bereits verbraucht und ist das erkrankte Kind **nicht älter als 12 Jahre**, so hat er/sie Anspruch auf Pflegefreistellung im Höchstmaß von:

weiteren 6 Tagen

weiteren 5 Tagen bei Fünftageweche.