



Aktualisierte Auflage: 2025



Leitfaden für berufstätige Eltern

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST





Liebe Kolleg:innen!

Die Geburt eines Kindes ist ein wunderbares Ereignis. Dieser Moment der Freude geht mit zahlreichen rechtlichen Ansprüchen, vielfältigen Möglichkeiten und einem breiten Serviceangebot einher.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) stellt mit der Broschüre „Leitfaden für berufstätige Eltern im Öffentlichen Dienst“ einen umfassenden und informativen Überblick bereit.

Dank der erfolgreichen Verhandlungen des GÖD-Teams konnten zahlreiche positive Regelungen für Eltern erreicht werden. Nachfolgend finden Sie eine Zusammenstellung der wichtigsten Informationen, erarbeitet vom GÖD-Bereich Frauen.

Bei Fragen stehen Ihnen unsere Funktionär:innen an Ihrer Dienststelle gerne zur Verfügung. Für komplexere Anliegen bieten Ihnen unsere GÖD-Jurist:innen und der GÖD-Bereich Frauen kompetente Beratung.

Unser Ziel ist es, Ihnen die bestmögliche Unterstützung zu bieten, damit Sie Ihre Ansprüche optimal wahrnehmen können.

Mit kollegialen Grüßen

Mag. Dr. Eckehard QUIN

GÖD-Vorsitzender

© **COPYRIGHT**

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



Liebe Kollegin, lieber Kollege!

Die Freude über die Geburt eines Kindes ist eine unbeschreibliche Emotion, die das Herz mit Liebe und Dankbarkeit erfüllt.

Dieser Leitfaden im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Mutterschutz, Karenz, Väterkarenz und Elternteilzeit soll Ihnen die nötigen Rechtsinformationen bieten und eine sachliche Grundlage für Ihre persönliche Entscheidungsfindung sein. Er wurde aktualisiert und u. a. um die Einführung des Sonderwochengeldes ergänzt.

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

Mit besten Grüßen

Mag.^a Ursula HAFNER

Vorsitzende des Bereiches GÖD-Frauen

Tel.: 01/53454-711

goed.at

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



KAPITEL 7: Kinderbetreuungsgeld (KBG)	18
Anspruch für den Bezug von KBG	18
Antrag	19
Bezugsdauer	19
Höhe der finanziellen Leistung aus dem FLAF und Dauer	19
Pauschales KBG = KBG-Konto	19
Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld	20
Überschreiten der Zuverdienstgrenze	21
Verzicht auf KBG	21
KBG und Krankenversicherung	21
Partnerschaftsbonus	21
Beihilfe zum KBG	21
Geldaushilfe	21
Kinderzuschuss	22
 KAPITEL 8: Wichtiges – anlässlich der Geburt zu erledigen	22
Krankenkasse	22
Standesamt – Gemeindeamt	22
Dienstgeber	22
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst	22
 KAPITEL 9: Familienbeihilfe	23
Anspruchsberechtigte	23
Höhe der Familienbeihilfe	23
Mehrkindzuschlag	24
 KAPITEL 10: Was sie auch noch wissen sollten	24
Pflegefreistellung	24
Dienstfreistellung zur Begleitung von Kindern bei Rehabilitationsaufenthalt	25
Bundespensionskasse und Karenz bzw. Karenzurlaub	25
Pensionsplitting	25
Informationspflicht – Dienstgeber	26
Familienbonus Plus	26
GÖD-Familienunterstützung	26
Weiterführende Links	27

KAPITEL 1: ARBEITS- BZW. DIENSTRECHTLICHES

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

MELDUNG DER SCHWANGERSCHAFT AN DEN DIENSTGEBER

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

Der Dienstgeber seinerseits ist wiederum verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat folgende Daten über die schwangere Dienstnehmerin mitzuteilen: Name, Alter, Tätigkeit und Arbeitsplatz sowie den voraussichtlichen Geburtstermin. **Eine Kopie dieser Meldung an das Arbeitsinspektorat muss der werdenden Mutter ausgefolgt werden.**

SCHUTZMASSNAHMEN

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

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

Der Dienstgeber muss dafür sorgen, dass Frauen von solchen gefährdenden Arbeiten abgezogen werden:

z. B. schwere körperliche Arbeiten (Heben von Lasten, ...), Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne des ASVG gegeben ist, beson-

ders unfallgefährdende Arbeiten sowie Arbeiten mit gewissen biologischen Stoffen. Außerdem gilt das Verbot der Nacharbeit (mit Ausnahmen), Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (mit Ausnahmen), **Verbot von Überstunden** (§§ 6 ff MSchG), **Schutz vor Tabakrauch** (§ 4 Abs. 6 MSchG).

DER ELTERN-KIND-PASS

Der Mutter-Kind-Pass wurde 1974 eingeführt und dient der gesundheitlichen Vorsorge für Schwangere und Kleinkinder. Mit dem Eltern-Kind-Pass-Gesetz wurde er 2024 umbenannt und soll bis Mitte 2026 digitalisiert werden. Der Pass beinhaltet die im Eltern-Kind-Pass-Programm vorgesehenen ärztlichen Untersuchungen während der Schwangerschaft und bis zum 5. Lebensjahr des Kindes (Genauerer finden Sie auf help.gv.at). Seit der Einführung des Mutter-Kind-Passes 1974 konnte die Säuglings- und Müttersterblichkeit deutlich gesenkt werden. Damals betrug die Säuglingssterblichkeit noch 2,35 Prozent – das heißt, es kamen 23,5 Todesfälle auf 1.000 Lebendgeborene. Bereits in den ersten fünf Jahren nach der Einführung des Mutter-Kind-Passes gab es eine Reduzierung um fast 50 Prozent! Und auch die Müttersterblichkeit ist von 19,5 Todesfällen pro 100.000 Lebendgeburten im Jahr 1974 auf 2,6 Todesfälle im Jahr 2009 zurückgegangen.

Das Untersuchungsprogramm des Eltern-Kind-Passes umfasst fünf gynäkologische Untersuchungen während der Schwangerschaft. Bei diesen fünf Terminen werden zusätzlich eine Blutuntersuchung sowie drei





Ultraschalluntersuchungen durchgeführt. Ab der Geburt stehen zehn Untersuchungen des Kindes einschließlich einer orthopädischen, einer Hals-Nasen-Ohren-Untersuchung und zwei Augenuntersuchungen am Programm. Seit 2012 besteht auch die Möglichkeit, eine Hebammenberatung in der 18. bis 22. Schwangerschaftswoche in Anspruch zu nehmen. Bis 2026 wird der Leistungsumfang um zusätzliche Angebote während der Schwangerschaft bzw. für Neugeborene erweitert und digitalisiert. Zu den neuen Leistungen zählt ein Gesundheitsgespräch zu Beginn der Schwangerschaft, eine 2. freiwillige Hebammenberatung vor der Geburt sowie eine Elternberatung. Ermöglicht wird auch ein zusätzliches Hörscreening für Neugeborene, eine weitere Ultraschalluntersuchung sowie eine Ernährungs- und Gesundheitsberatung für Schwangere, Stillende oder junge Eltern.

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

MONATSBEZUG

Aufgrund der möglichen Beschäftigungseinschränkungen kann es zu einem „Gehaltsverlust“ kommen, weil z. B. Nebengebühren wegfallen. Damit es zu keiner Diskriminierung der berufstätigen Frau auf-

grund der Schwangerschaft kommt, wird dieser Verdienstentgang abgedeckt. Nach § 14 MSchG gibt es einen eigenen Entgeltanspruch in der **Höhe des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Monate vor der möglichen Verwendungsänderung.**

Dementsprechend sind Nebengebühren, wie Gefahrenzulage, Außendienstzulage, Nachdienstzuschläge etc., auch während der Schwangerschaft weiter zu bezahlen, wenn diese Tätigkeiten aufgrund der Schwangerschaft eingestellt werden mussten.

Kein Weiterzahlungsanspruch besteht hingegen für Überstundenentgelt = Mehrdienstleistungen (dürfen nicht mehr erbracht werden!) und Feiertagszuschläge.

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

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

ERHOLUNGSURLAUB

Bei öffentlich Bediensteten sind das Urlaubs- und Kalenderjahr im Regelfall ident. Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, so gebührt ein verkürzter Erholungsurlaub. Die Schutzfrist (siehe Kapitel „Beschäftigungsverbote“, ab Seite 8) verkürzt den Urlaub nicht – sie ist also „urlaubsfähig“. Der Erholungsurlaub verfällt normalerweise, wenn die Dienstnehmerin diesen nicht bis zum 31. Dezember des dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat. Ist der Verbrauch aus dienstlichen Gründen

wegen einer gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls oder wegen eines Beschäftigungsverbot nach MSchG nicht möglich, verfällt der Anspruch auf Erholungsurlaub erst ein Jahr später.

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

UNTERSUCHUNGEN WÄHREND DER ARBEITSZEIT

Sind **notwendige schwangerschaftsbedingte** Untersuchungen **außerhalb** der Arbeitszeit/Dienstzeit **nicht** möglich oder nicht **zumutbar**, so hat der **Dienstgeber** die dafür **notwendige Freizeit** unter Entgeltfortzahlung zu **gewähren**. Derartige Untersuchungen sind jedenfalls solche, welche nach der Eltern-Kind-Pass-Verordnung



vorgeschrieben sind! Aber auch andere sich im Zuge der Schwangerschaft ergebende notwendige Untersuchungen sind durch diese Bestimmung geschützt.

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

KAPITEL 2: BESCHÄFTIGUNGSVERBOTE

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

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

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

Stellt der Arzt eine **Frühgeburt** fest, beträgt die **Mutterschutzfrist nachher** immer **mindestens zwölf Wochen**. Gleiches gilt bei **Mehrlingsgeburten** und **Kaiserschnittentbindungen**. Nach einer Fehlgeburt erlischt der Mutterschutz gemäß MSchG, eine allfällige Dienstverhinderung gilt als Krankenstand. (Schriftliche Meldung an den Dienstgeber erforderlich!)



INDIVIDUELLES BESCHÄFTIGUNGSVERBOT

(MSchG § 3/3)

Dies tritt im Fall einer **Gefährdung** von **Leben** oder **Gesundheit** der werdenden, berufstätigen **Mutter** oder ihres **Kindes** ein. Die werdende Mutter ist ab Vorlage eines entsprechenden Zeugnisses eines Amts- oder Arbeitsinspektionsarztes (nur Betriebe) an den Dienstgeber sofort vom Dienst freizustellen. Häufigste Freistellungsgründe: Wenn Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wären.

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

RUHEMÖGLICHKEITEN

(MSchG § 8a)

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

STILLENDE MÜTTER

(MSchG § 4a)

Stillende Mütter haben bei **Wiederantritt** des Dienstes **dem Dienstgeber mitzuteilen**, dass sie **stillen**. Der Dienstgeber kann eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle verlangen.

Stillende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden mit:

Heben von schweren Lasten, Arbeiten mit Gefahr einer Berufskrankheit nach dem ASVG, gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Hitze, Kälte oder Nässe, Akkord- und Fließbandarbeiten. Im Zweifelsfall hat das Arbeitsinspektorat Empfehlungen zu erteilen.

STILLZEIT (MSchG § 9)

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

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

KAPITEL 3: FINANZIELLE ANSPRÜCHE VOR UND NACH DER GEBURT

FINANZIELLES WÄHREND DER SCHUTZFRISTEN VOR UND NACH DER GEBURT

(Absolutes Beschäftigungsverbot)

Beamtin: Die **öffentlich-rechtlich** bedienstete Kollegin, die bereits am **31.12.2010** ein

Dienstverhältnis zum Bund hatte, erhält den **Monatsbezug** (Gehalt und bestimmte Zulagen) weiter. Pauschalierte Nebengebühren ruhen während der Schutzfrist nach Ablauf eines Monats bis zum Ablauf des letzten Tages der Abwesenheit vom Dienst.

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

- Monatsbezug (GehG § 3 Abs. 2)
- Kinderzuschuss (GehG § 4)
- Vertretungsabgeltung (GehG § 12f)
- Nebengebühren gemäß GehG § 15 Abs. 1 Z 1 bis 6, 8, 9, 11 und 14 oder ersatzweise gebührenden Vergütungen sowie Abgeltungen für bestimmte Dienstleistungen für den zwölften, elften und zehnten Kalendermonat vor dem errechneten Geburtstermin.

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

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

Der Oberste Gerichtshof hat in einer Entscheidung (10 Ob S 115/17k) ausgesprochen, dass **regelmäßig geleistete Überstunden** vor Meldung der Schwangerschaft bei der Be-

rechnung der Höhe des Wochengeldes (für das Beschäftigungsverbot nach MSchG) Berücksichtigung finden müssen. Der Dienstgeber hat dies bei der Meldung an die zuständige Krankenversicherung zu beachten. **ACHTUNG:** Da der OGH von regelmäßigen Überstunden spricht, kann keine eindeutige Aussage darüber getroffen werden, ob diese Entscheidung auch bei nur fallweise geleisteten Überstunden greift.

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

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

Endet ein (z.B. befristetes) Dienstverhältnis, das mindestens drei Monate gedauert hat, vor Beginn der Schutzfrist durch Zeitablauf, besteht ebenfalls Anspruch auf Wochengeld, wenn die 32. Woche vor dem Eintritt des Versicherungsfalles (i.d.R. Beginn des Beschäftigungsverbotes) bei noch aufrechter Pflichtversicherung begonnen hat („Schutzfristfall“).

Mütter, die während der Elternkarenz aber nach Auslaufen des Kinderbetreuungsgeldes erneut schwanger wurden, hatten keinen





Anspruch auf Wochengeld = „Wochengeld-falle“. Nach einer OGH-Entscheidung dazu wurde rückwirkend mit 1. September 2022 das Sonderwochengeld eingeführt.

Prinzipiell gilt: Sonderwochengeld gebührt, wenn in den letzten drei Monaten vor dem Mutterschutz nicht, geringfügig oder weniger als drei Monate gearbeitet wird, weil sich die Mutter zuvor in Karenz nach dem Mutterschutzgesetz befand.

Die Höhe entspricht dem erhöhten Krankengeld = 60 Prozent der Bemessungsgrundlage. Als Bemessungsgrundlage ist der Bruttoarbeitsverdienst aus dem Kalendermonat vor Ende des letzten Entgeltanspruchs heranzuziehen.

ACHTUNG: Das Sonderwochengeld ist kein Wochengeld im Sinne des ASVG und wird daher NICHT für ein einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld berücksichtigt!

KAPITEL 4: KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ

KÜNDIGUNGS- UND ENTLASSUNGSSCHUTZ (MSchG § 10)

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

ACHTUNG: Während des „Probemonats“ besteht auch für Schwangere kein Kündigungsbzw. Entlassungsschutz.

Seit 2016 besteht auch ein Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach einer Fehlgeburt. Auf Verlangen des Dienstgebers ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichtes rechtswirksam erfolgen. Die etwaigen Entlassungsgründe sind im MSchG aufgezählt (z.B. grobe und schuldhafte

Dienstpflichtverletzung, Untreue, Erschleichung der Aufnahme durch unwahre Angaben – das Verschweigen einer Schwangerschaft ist jedoch kein Entlassungsgrund!).

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

KÜNDIGUNGSSCHUTZ BEI KARENZ UND ELTERNZEIT

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

dies bei Gericht binnen zwei Wochen nach Ausspruch anfechten.

ABFERTIGUNGSANSPRUCH

Beamtin (§ 26 GehG) und Vertragsbedienstete (VBG § 84)

Grundsätzlich gebührt einer Beamtin/einem Beamten keine Abfertigung, wenn sie/er freiwillig aus ihrem/seinem Dienstverhältnis austritt.

Dies gilt auch für Vertragsbedienstete, die selbst kündigen. (Achtung: Dies betrifft Vertragsbedienstete, die vor 2003 ihr Dienstverhältnis begonnen haben.)

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

Eine **weitere Ausnahme** ist: Wenn die Beamtin/der Beamte, die/der Vertragsbedienstete vor Ablauf einer Karenz nach dem MSchG oder dem VKG oder während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG bzw. dem VKG oder eine Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes freiwillig aus dem



Dienstverhältnis austritt bzw. kündigt oder gekündigt wird.

3 Jahre	2-fache des Monatsbezuges
5 Jahre	3-fache des Monatsbezuges
10 Jahre	4-fache des Monatsbezuges
15 Jahre	6-fache des Monatsbezuges
20 Jahre	9-fache des Monatsbezuges
25 Jahre	12-fache des Monatsbezuges

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

Für **Vertragsbedienstete**, die nach dem 1.1.2003 eingetreten sind, gilt das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG = „Abfertigung Neu“). Für Zeiten des Wochengeldbezuges und des Kinderbetreuungsgeldbezuges leistet der Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) Beiträge in die Mitarbeiter:innen-Vorsorgekasse. Das BMSVG gewährt eine Abfertigung bei Austritt während der Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG bzw. VKG sowie bei berechtigtem Austritt.



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

KRANKEN- UND PENSIONS-VERSICHERUNG BEI AUSTRITT

Beamtin: Auswirkung auf die Pension

Der Austritt aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis bedeutet auch den Verlust des Anspruches auf Ruhegenuss (Alimentationszahlung) nach dem Pensionsgesetz 1965. In diesem Falle ist der öffentlich-rechtliche Dienstgeber verpflichtet, Überweisungsbeträge für die erwor-

bene ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit an die Pensionsversicherungsanstalt (PVA) zu leisten. Diese überwiesenen Zeiten zählen dann als Versicherungszeiten nach dem ASVG und können gegebenenfalls **für eine ASVG-Pension wirksam** werden.

Eine **freiwillige Weiterversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung** ist für Vertragsbedienstete und Kollektivvertragsangestellte während der beschäftigungslosen Zeit nach den Vorschriften des ASVG möglich. Für Beamtinnen und Beamte gibt es ebenfalls die Möglichkeit der freiwilligen Weiterversicherung in der Krankenversicherung, pensionsrechtlich ist dies nur für den APG-Teil der Pension möglich. (Informationen erhalten Sie bei der Pensionsversicherungsanstalt bzw. bei Ihrem zuständigen Krankenversicherungsträger.)

KAPITEL 5: KARENZ – KARENZURLAUB – TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

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

Im Downloadbereich auf der GÖD-Website (goed.at) finden Sie unter „Frauen“ diverse Musterformulare.

KARENZ(URLAUB)

Für Geburten bis 31.10.2023 ist es den Eltern wahlweise möglich, bis zum zweiten Geburtstag des Kindes **Elternkarenz** in Anspruch zu nehmen.

Für Geburten ab 1.11.2023 besteht aufgrund der Umsetzung einer EU-Richtlinie **nur mehr dann ein Anspruch auf Elternkarenz bis zum 2. Geburtstag** des Kindes,

wenn **zwei Monate** der Karenz vom **zweiten Elternteil tatsächlich in Anspruch genommen werden**. Geht **nur ein Elternteil** in Karenz, verkürzt sich die mögliche Dauer **bis zum 22. Lebensmonat des Kindes**.

Eine Ausnahme gibt es für Alleinerziehende (d.h. wenn kein anderer Elternteil vorhanden ist oder der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt). Sie können nach wie vor bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres ihres Kindes in Karenz gehen.

Ein zweimaliger Wechsel zwischen den Eltern ist möglich (ausgenommen in Notfällen – Verhinderungskarenz).

Aus Anlass des **erstmaligen Wechsels**

können die **Eltern auch einen Monat gleichzeitig in Karenz** gehen. Die Dauer der Karenz verkürzt sich dadurch aber um einen Monat (maximal bis zum 23. Lebensmonat des Kindes).

Durch die Möglichkeit der **aufgeschobenen Karenz** können beide Eltern je drei Monate ihrer Karenz aufschieben und diesen Teil später, längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres, verbrauchen. Die Karenz verkürzt sich um die Dauer der aufgeschobenen Karenz.

Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber während des Beschäftigungsverbots nach der Geburt bekannt zu geben. Der Antritt ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt zu melden. Bei einer neuerlichen Schwangerschaft bleibt der Anspruch auf die aufgeschobene Karenz bestehen.

Jeder Karenzteil muss mindestens zwei Monate dauern.

KARENZBEGINN

Für die **Mutter**: im Anschluss an

- die Schutzfrist oder
- einen Krankenstand, der über das Ende der Schutzfrist hinaus andauert, oder



- einen Erholungsurlaub (bei Lehrerinnen – Hauptferien) oder
- die Karenz des Vaters.

Für den **Vater**: im Anschluss an

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

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

MELDEFRISTEN

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

Der **Vater** hat seinen Anspruch – bei **Inanspruchnahme** unmittelbar nach der Mutterschutzfrist – **innerhalb von acht Wochen nach der Geburt** zu melden. Bei einer **Verlängerung** der Karenz bzw. bei einem **Wechsel** ist die weitere Inanspruchnahme **spätestens drei Monate vor Ende** der bisher laufenden Karenz zu melden. Dauert die Karenz des anderen Elternteiles kürzer als drei Monate, so hat die Meldung **spätestens zwei Monate vor dem Ende der Karenz** zu erfolgen bzw. dauert der erste Karenzteil weniger als drei Monate, so hat die Meldung des mit der Karenz folgenden Elternteiles



ebenfalls bereits vor Ende der Schutzfrist zu erfolgen.

ACHTUNG: Hat der **andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz**, kann Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. **Meldung bis spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt** (siehe Kapitel „Karenzbeginn“).

Karenzurlaub kann zwischen Dienstnehmer:in und Dienstgeber vereinbart werden. Gem. § 15 MSchG oder § 2 VKG unterliegt eine solche außerhalb der Meldefristen vereinbarte Karenz jedenfalls auch den Kündigungs- und Entlassungsschutzbestimmungen. Bei Einhaltung der Meldefristen und Nachweis der Anspruchsvoraussetzungen besteht ein absoluter Rechtsanspruch auf den Karenzurlaub bis zum 2. Geburtstag des Kindes.

FRÜHKARENZURLAUB

Im Bundesdienst ist es möglich, nach der Geburt eines Kindes einen Urlaub unter Entfall der Bezüge (Frühkarenzurlaub) im Ausmaß von bis zu 31 Tagen zu beantragen, wenn man in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft und mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dies gilt für leibliche Kinder von Ehegattinnen und Ehegatten/Lebensgefährtinnen und Lebensgefährten/eingetragenen Partnerinnen und Partnern, Adoptivkinder unter zwei Jahren und Pflegekinder in unentgeltlicher Pflege. Die Krankenversicherung bleibt aufrecht. Die **schriftliche Mitteilung der Inanspruchnahme muss spätestens eine Woche vor dem beabsichtigten Antritt** der Dienstbehörde bekannt gegeben werden.

FAMILIENZEITBONUS

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

Der Familienzeitbonus wurde 2023 wesentlich erhöht und wird jedes Jahr valorisiert. Auf Antrag bei der zuständigen Krankenkasse wird er in der Höhe von € 54,87/Tag ausbezahlt. Der Bonus beträgt somit für:

	Höhe ab 1.1.2025	
28 Tage	€	1.536,36
29 Tage	€	1.591,23
30 Tage	€	1.646,10
31 Tage	€	1.700,97



KAPITEL 6: DIENSTRECHTLICHE AUSWIRKUNGEN VON KARENZURLAUBEN

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

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

„ARBEITSPLATZGARANTIE“

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

nicht selbst zu vertreten hat (z. B. Anspruch auf Ergänzungszulage).

Für **Vertragsbedienstete** besteht gem. VBG § 29d ebenfalls analog eine derartige Arbeitsplatzgarantie – auch für Lehrer:innen.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG UND ÄNDERUNG DER LAGE DER ARBEITSZEIT

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

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

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

Die wöchentliche Normalarbeitszeit muss um mindestens 20 Prozent reduziert werden und darf zwölf Stunden nicht unterschreiten. Sollte es im Einvernehmen zu einer anderslautenden Einigung außerhalb dieser Bandbreite kommen, gilt diese dennoch als Teilzeit im Sinne des MSchG bzw.



VKG. Die Bestimmungen über die Bandbreite sind auf Vertragslehrpersonen und Landesvertragslehrpersonen „mit der Maßgabe anzuwenden, dass die für eine Vollbeschäftigung vorgesehene Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm um mindestens 20 vH reduziert wird und 30 vH nicht unterschreitet“ [MSchG § 23 (9a)/VKG § 10 Abs. 11a].

Wer diese Voraussetzungen erfüllt, kann **bis längstens zum Ablauf des 8. Lebensjahres** des Kindes die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, wobei eine Gesamtdauer von sieben Jahren abzüglich Beschäftigungsverbot nach der Geburt und Karenz nicht überschritten werden darf.

Darüber hinaus gibt es aber auch noch die Möglichkeit der „vereinbarten Teilzeit“ (wenn oben genannte Voraussetzungen nur teilweise oder gar nicht erfüllt sind) bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres bzw. kann Teilzeit nach den dienstrechtlichen Vorschriften beantragt werden (§ 50a oder b BDG, ...). Außerdem ist es möglich, eine Änderung der Lage der Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen (z. B. aufgrund von fehlenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten).

MELDEFRISTEN

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

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

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

Die „Elternteilzeitphase“ ist zeitlich beschränkt und kann von der/dem Dienstnehmer:in (aber auch vom Dienstgeber) je einmal geändert werden und je einmal vorzeitig beendet werden.

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

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

Eine **gleichzeitige Inanspruchnahme** der **Teilzeit** durch beide Eltern nach dem MSchG bzw. VKG ist **möglich**. Bei der Teilzeitbeschäftigung gem. MSchG § 15 h bzw. VKG § 8 hat sich der Dienstgeber grundsätzlich an die vereinbarte Arbeitszeit zu halten.

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

ANRECHNUNG DER KARENZZEITEN

Im Juli 2019 wurde eine Novelle zum Mutterschutzgesetz beschlossen, die zu Änderun-

gen bei der Anrechnung von Karenzen für Geburten ab 1. August 2019 führt.

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

Die Gesetzesnovelle (MSchG § 15f) führte zu einer Verbesserung für **Kolleginnen und Kollegen der ausgegliederten Bereiche**, wenn die Karenzzeiten nicht im Kol-

lektivvertrag berücksichtigt wurden. Karenzzeiten nach dem Mutterschutzgesetz/ Väternkarenzgesetz (= maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes) werden nun für zeitabhängige Rechte berücksichtigt. Die Gesetzesänderung wirkt sich damit auch auf die Bemessung der Kündigungsfrist durch den Arbeitgeber, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankenstand und auf das frühere Erreichen der 6. Urlaubswoche aus. Ebenso gibt es dadurch während einer Karenz nach MSchG/VKG keine Benachteiligung mehr bei Umreihungen, Gehaltsvorrückungen etc.

KAPITEL 7: KINDERBETREUUNGSGELD (KBG)

= Familienleistung = Bezahlung erfolgt aus dem Familienlastenausgleichsfonds (FLAF)

Bis zum 31.12.2001 konnten ausschließlich erwerbstätige Frauen Karenzgeld in Form einer Versicherungsleistung aus dem Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis beziehen, und diese Geldleistung war an die „Karenz“ gebunden. Mit 1.1.2002 wurde durch die Einführung der „Familienleistung Kinderbetreuungsgeld“ die Geldleistung auf die Geburt eines Kin-

des ausgerichtet, sodass den Eltern bei Erfüllung gewisser Voraussetzungen der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes garantiert ist, unabhängig von Erwerbstätigkeit oder Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes.

ANSPRUCH FÜR DEN BEZUG VON KBG

- Bezug von österreichischer Familienbeihilfe
- Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft mit dem Kind (= Hauptwohnsitz!)
- Beziehender Elternteil (gilt auch für Adoptiv- und Pflegeeltern) und das Kind müssen den Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen in Österreich haben und sich rechtmäßig in Österreich aufhalten (Aufenthaltstitel notwendig).
- Bei getrennt lebenden Eltern muss der





beziehende Elternteil die Obsorge für das Kind haben.

- Nachweis der vorgeschriebenen Eltern-Kind-Pass-Untersuchungen
- Bezug von KBG grundsätzlich nur für ein Kind möglich, für Mehrlingsgeburten gebührt ein finanzieller Zuschlag von 50 Prozent des jeweiligen Tagesbetrages.
- Ein gleichzeitiger Bezug durch beide Elternteile ist nicht möglich. **Ausnahme:** Beim erstmaligen Wechsel können die Eltern gleichzeitig KBG in der Dauer von bis zu 31 Tagen in Anspruch nehmen (siehe Kapitel „Karenzurlaub“, ab Seite 13).

ANTRAG

KBG ist beim jeweiligen Krankenversicherungsträger zu beantragen. KBG kann auch rückwirkend beantragt werden, die rückwirkende Auszahlung ist bis maximal 182 Tage im Nachhinein möglich.

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

BEZUGSDAUER

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

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

HÖHE DER FINANZIELLEN LEISTUNG AUS DEM FLAF UND DAUER

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

PAUSCHALES KBG = KBG-KONTO

Die Mindestbezugsdauer des KBG beträgt 61 Tage.

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

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

Grundmodell

365 Tage (+ 91 Tage)

Anzahl der Tage			Tagsatz
1. Elternteil	2. Elternteil	gesamt	
365	91	456	€ 41,14
Mehrlingszuschlag			+ 50 %

Werden weniger als 365 Tage in Anspruch genommen, erhöht sich der Tagsatz **nicht**.

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

20 Prozent der Gesamtbezugsdauer = 212 Tage beziehen.

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

Unabhängig von der Anspruchsdauer ergibt sich ein maximaler Gesamtbetrag von: ca. € 15.016,- bei Bezug durch einen Elternteil bzw. ca. € 18.760,- bei Bezug durch beide Elternteile. Davon abzuziehen sind Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach der Geburt. Die Bezugsdauer kann **einmal** (pro Kind) **geändert** werden. Diese Änderung muss spätestens 91 Tage vor Ablauf der ursprünglich gewählten Bezugsdauer erfolgen. (Die Änderung muss im Hinblick auf die Restzeit noch möglich sein, vergangene Bezugszeiträume können nicht geändert werden.) Der Tagesbetrag wird neu berechnet, wodurch sich für die Eltern entweder ein **Nachzahlungsanspruch** oder eine **Rückzahlungsverpflichtung** ergibt. Die Änderung bindet auch den anderen Elternteil. Hat dieser bereits KBG bezogen, so muss er dieser Änderung zustimmen und im Falle einer Rückzahlungsverpflichtung ebenfalls den zu viel bezogenen Betrag zurückzahlen.



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

EINKOMMENSABHÄNGIGES KINDERBETREUUNGSGELD

365 Tage (+ 61 Tage)

Täglich ca.	80 % des Wochengeldes	€ 41,14 bis max. € 80,12
Monatlich ca.		€ 1.275,34 bis max. € 2.483,72
Bei Bezug durch einen Elternteil		max. € 29.243,80
Bei Bezug durch beide Elternteile		max. € 34.131,12
Kein Mehrlingszuschlag vorgesehen!!!		

Davon abzuziehen sind Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach der Geburt.

Die ZUVERDIENSTGRENZE beträgt:

ab 1.1.2025 € 8.600,-

pro Kalenderjahr (keine individuelle Zuverdienstgrenze!).

Generell gilt: Ein Bezugsblock hat mindestens 61 Tage zu betragen, ein zweimaliger Bezugswechsel zwischen den Eltern ist möglich.

Die Bezugsverlängerung tritt nur ein, wenn auch der andere Elternteil tatsächlich Kinderbetreuungsgeld bezieht und auch nur im Ausmaß des tatsächlichen Bezuges des anderen Elternteiles.

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



ÜBERSCHREITEN DER ZUVERDIENSTGRENZE

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

Seit 2010 gilt, dass **nur dann** der **Zuverdienst** eines Kalendermonats zum Anspruchszeitraum **zählt**, wenn das **Kinderbetreuungsgeld** für den **ganzen Kalendermonat** ausbezahlt wird.

VERZICHT AUF KBG

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

ACHTUNG: Durch den Verzicht auf das KBG wird rechnerisch auch die Zuverdienstgrenze anteilig gekürzt und zwar um $\frac{1}{2}$ je Verzichtsmonat, d.h. ein Verzicht wird nur bei unregelmäßigem Einkommen sinnvoll sein! Der Verzicht kann max. für sechs Monate rückwirkend widerrufen werden.

KBG UND KRANKENVERSICHERUNG

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

Ausnahme: Für BVAEB-Krankenversicherte ist auch während der Zeit der Inanspruchnahme der Karenz nach MSchG oder dem VKG ohne Bezug des Kinderbetreuungsgeldes die Krankenversicherung aufrecht.

PARTNERSCHAFTSBONUS

Beziehen die Eltern **gleich lang** KBG – 50:50, zumindest aber im Verhältnis 60:40 –, jedoch mindestens 124 Tage pro Elternteil,

wird auf Antrag ein Partnerschaftsbonus von einmalig € 500,- pro Elternteil gewährt. Tage, an denen kein KBG bezogen wurde, zählen nicht, d.h. **ruht** das KBG während eines Wochengeldanspruches, **zählen** diese Tage **nicht!**

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

BEIHILFE ZUM KBG

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

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

Anspruch auf diese Beihilfe haben einkommensschwache, alleinstehende Elternteile und einkommensschwache Verheiratete, wenn bestimmte Zuverdienstgrenzen nicht überschritten werden (**€ 8.600,- für den beziehenden Elternteil**, € 18.000,- für die Partnerin/den Partner).

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

GELDAUSHILFE

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

KINDERZUSCHUSS

Gem. § 4 GehG bzw. § 16 VBG gebührt für Kinder, für die Familienbeihilfe bezogen wird, ein monatlicher Kinderzuschuss in der Höhe von **€ 15,60**.

Die Kinderzulage ist **beim Dienstgeber**

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

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

KAPITEL 8: WICHTIGES – ANLÄSSLICH DER GEBURT ZU ERLEDIGEN

KRANKENKASSE

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

STANDESAMT

Gemeindeamt (Magistratisches Bezirksamt)
Ausstellung einer Geburtsurkunde/Geburtsbescheinigung durch das Standesamt/Gemeindeamt des Geburtsbezirkes und Meldezettel – Meldung **innen einer Woche** beim Gemeindeamt.

DIENSTGEBER

Meldung der Geburt an den Dienstgeber, Vorlage einer Kopie der Geburtsurkunde, Antrag auf Zuerkennung des Kinderzuschusses – eventuell Ummeldung auf die/den nicht in Karenz oder Teilzeit befindliche Partnerin/befindlichen Partner. Meldung an den Dienstgeber innerhalb der Schutzfrist – acht Wochen nach der Geburt – über die Inanspruchnahme einer Mutterschafts- bzw. Väterkarenz oder einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG bzw. VKG bzw. nach den dienstrechtlichen Vorschriften.

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

KARENZMELDUNG an die GÖD (Formular bitte auf goed.at/fileadmin/user_upload/122021_Karenzmeldung_final.pdf downloaden): In Zeiten einer Karenz nach dem Mutterschutzgesetz bzw. dem Väterkarenzgesetz ist die Mitgliedschaft **beitragsfrei, wenn zuvor bereits für sechs Monate Vollbeiträge entrichtet wurden**. Andernfalls bzw. für dienstrechtliche Karenzurlauben, die im Anschluss in Anspruch genommen werden, sind € 4,50/Monat zu entrichten.





ACHTUNG: Dies gilt auch für Vertragsbedienstete bei Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz.

Vergessen Sie bitte nicht, **nach Ihrer Karenz zu überprüfen**, ob der automatische Abzug Ihres Mitgliedsbeitrages wieder aktiviert wurde. (Beitragswahrheit ist notwendig für

umfassenden Rechtsschutz und finanzielle Unterstützungen!) Falls das nicht funktioniert, ersuchen wir Sie, mit Ihrer gehaltsanweisenden Stelle Kontakt aufzunehmen. Wenn Sie diesbezügliche **Fragen** haben, wenden Sie sich bitte an die **MITGLIEDERVERWALTUNG** der GÖD (01/534 54 DW 139).

KAPITEL 9: FAMILIENBEIHILFE

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

ANSPRUCHSBERECHTIGTE

Primär ist die Mutter anspruchsberechtigt; nur wenn sie zugunsten des Vaters verzichtet oder der Vater nachweist, dass er den Haushalt führt und das Kind betreut, ist der Vater anspruchsberechtigt.

HÖHE DER FAMILIENBEIHILFE

Mit 1. 1. 2023 trat die jährliche Valorisierung der Familienleistungen in Kraft. Das bedeutet, dass die Familienbeihilfe und der Mehrkindzuschlag ab dem Kalenderjahr 2023 jährlich an die Inflation angepasst wird.

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

Altersstaffel	pro Kind
bis zum vollendeten 3. Lebensjahr	€ 138,40
ab dem vollendeten 3. Lebensjahr	€ 148,00
ab dem vollendeten 10. Lebensjahr	€ 171,80
ab dem vollendeten 19. Lebensjahr	€ 200,40

Zusätzlich zum Betrag der Altersstaffel für jedes Kind	Geschwisterstaffel
ab dem 2. Kind	€ 8,60
ab dem 3. Kind	€ 21,10
ab dem 4. Kind	€ 32,10
ab dem 5. Kind	€ 38,90
ab dem 6. Kind	€ 43,40
für jedes weitere Kind	€ 63,10

Der Zuschlag für ein **erheblich behindertes** Kind beträgt € 189,20 pro Monat.

Der **Kinderabsetzbetrag** beträgt pro Monat pro Kind € 70,90.

MEHRKINDZUSCHLAG

Für einkommensschwache Familien ab dem

3. Kind (Antrag beim Finanzamt!) pro Kind € 24,40.

Mit der Familienbeihilfe für den September wird zusätzlich ein **Schulstartgeld** von € 121,40 für jedes Kind zwischen sechs und 15 Jahren ausbezahlt; es ist kein gesonderter Antrag erforderlich.

KAPITEL 10: WAS SIE AUCH NOCH WISSEN SOLLTEN

PFLEGEFREISTELLUNG

gem. § 76 BDG, § 29f VBG, § 59 LDG,

§ 66 LLDG

Pflegerefreistellung gebührt bei folgenden **Anspruchsvoraussetzungen**:

- Wegen der notwendigen Pflege einer/eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen. (Nahe Angehörige sind Ehegattinnen/Ehegatten und Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten, eingetragene Partnerinnen/Partner, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder von Ehegattinnen/Ehegatten, Lebensgefährtinnen/Lebensgefährten, eingetragene Partnerinnen/Partnern, Enkel, Urenkel, Adoptiv- und Pflegekinder.)
- Seit 2013 haben Eltern (Wahl- und Pflegeeltern) für ihre Kinder Anspruch auf Pflegefreistellung unabhängig davon, ob sie in einem gemeinsamen Haushalt leben oder nicht. Muss ein nichtleibliches Kind betreut werden, kann man nur dann Pflegefreistellung in Anspruch nehmen, wenn mit dem leiblichen Elternteil und dem Kind ein gemeinsamer Haushalt besteht.
- Für die Betreuung eines Kindes (Wahl-

oder Pflegekinder) im Krankenhaus kann man Pflegefreistellung nehmen, wenn das Kind das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Das leibliche Kind der Ehegattin/des Ehegatten bzw. der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten oder der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners kann man bis zum 10. Geburtstag des Kindes ins Krankenhaus begleiten, wenn man mit dem leiblichen Elternteil und dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt.

Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat **Anspruch auf Pflegefreistellung** bis zum **Ausmaß** ihrer bzw. seiner **wöchentlichen Dienstzeit** pro Kalenderjahr.

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



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

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

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

DIENSTFREISTELLUNG ZUR BEGLEITUNG VON KINDERN BEI REHABILITATIONS-AUFENTHALT

gem. § 78f BDG, § 29p VBG, §59e LDG, § 66e LLDG, § 75h RStDG

Seit Oktober 2024 besteht die Möglichkeit, ein Kind, welches das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und dem vom zuständigen Träger der Sozialversicherung oder vom Land im Rahmen der Behindertenhilfe ein stationärer Aufenthalt im Rahmen einer Rehabilitationseinrichtung bewilligt wurde, für höchstens vier Wochen pro Kalenderjahr zu diesem Reha-Aufenthalt zu begleiten. Die Bewilligung des Reha-Aufenthalts ist spätestens eine Woche nach deren Zugang dem Dienstgeber unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer vorzulegen. Zur notwendigen Begleitung des Kindes besteht ein Anspruch auf Dienstfreistellung gegen Entfall der Bezüge. Die Dienstfreistellung kann zwischen den Betreuungspersonen geteilt werden, wobei ein Teil mindestens eine Woche be-

tragen muss. Die gleichzeitige Inanspruchnahme der Dienstfreistellung durch beide Elternteile ist nur dann zulässig, wenn die Teilnahme beider Elternteile therapeutisch notwendig ist. Die Gesamtdauer von höchstens vier Wochen darf jedoch nicht überschritten werden.

Die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung nach **§ 76** im Zusammenhang mit dieser Dienstfreistellung ist nicht zulässig. Für die Dauer dieser Dienstfreistellung bleibt man kranken- und pensionsversichert und hat Anspruch auf ein Pflegekarenzgeld, sofern die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen.

BUNDESPENSIONSKASSE UND KARENZ BZW. KARENZURLAUB

Karenz(urlaub)szeiten zählen zwar für die fünfjährige Wartezeit (erforderlich für die Auszahlung des Dienstgeberbeitrages), ein freiwilliges Weiterbezahlen von Dienstnehmer:innenbeiträgen in die Pensionskasse während der Karenz ist aber nicht möglich.

PENSIONSSPLITTING

Eltern können für die Jahre der Kindererziehung ein „freiwilliges Pensionssplitting“ vereinbaren: Der Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten 7 Jahre nach der Geburt bis zu 50 Prozent seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto des Elternteils, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen lassen.

Teilgutschriften, die nicht auf eine Erwerbstätigkeit zurückgehen (z.B. für Arbeitslosengeld) können nicht übertragen werden.

Weiters darf die Jahreshöchstbeitragsgrundlage dabei nicht überschritten werden.

Die Übertragung muss bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des (letzgeborenen) Kindes beim zuständigen Pensionsversicherungsträger (für Beamt:innen bei der BVA-EB, für ASVG-Versicherte bei der PVA) beantragt werden und bedarf einer schriftlichen Vereinbarung der Eltern (Stiefeltern, Wahl- eltern, Pflegeeltern).

INFORMATIONSPFLICHT – DIENSTGEBER

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

FAMILIENBONUS PLUS

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

- den Kinderfreibetrag und

- die Absetzbarkeit von Kinderbetreuungs- kosten bis zum 10. Lebensjahr. Pro Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird, verringert sich die jährliche Steuerbemessungsgrundlage
- um **bis zu € 2.000,-**, wenn das Kind **unter 18 Jahre**
- um **€ 700,-**, wenn das Kind **über 18 Jahre** alt ist.

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

In Anspruch genommen werden kann der Familienbonus Plus entweder durch einen Elternteil in voller Höhe oder durch beide zu gleichen Teilen.

Mehr Informationen dazu unter:

bmf.gv.at/themen/steuern/arbeitnehmerinnenveranlagung/steuerarif-steuerabsetzbetraege/familienbonus-plus.html

GÖD-FAMILIENUNTERSTÜTZUNG

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

Voraussetzung ist:

- Eine Familie bezieht für drei oder mehr Kinder Familienbeihilfe oder
- eine Familie bezieht für eines oder mehrere Kinder erhöhte Familienbeihilfe
- **mindestens einjährige Mitgliedschaft in der GÖD**
- 12 Monatsmitgliedsvollbeiträge, Beitragswahrheit (kein Rückstand)





- persönliches Ansuchen mittels Formular für das laufende Kalenderjahr unter Beibringung der aktuellen Belege (Nachweis des Bezuges der Familienbeihilfe durch z.B. Finanzamtsbestätigung oder Kontoauszug der Überweisung, ...).

Die Unterstützung beträgt:
Für Familien mit Bezug von Familienbeihilfe für

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

Für Familien mit Bezug von erhöhter Familienbeihilfe für

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

WEITERFÜHRENDE LINKS

goed.at

oegb.at

bka.gv.at

help.gv.at

bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie-sozialversicherung.at

bvaeb.at

bmf.gv.at



Impressum. Stand: März 2025. Herausgeber: GÖD – Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Mag. Dr. Eckehard Quin, Teinfaltstraße 7, 1010 Wien. Überarbeitung: Doris Bayer. Datenquellen: MMag.^a Dr.ⁱⁿ Doris Artner-Severin – Praxishandbuch Mutterschutz, Karenz und Elternteilzeit – Auflage 2010, Dr.ⁱⁿ Erika Marek – Kinderbetreuungsgeld bis 28.2.2017 und ab 1.3.2017 mit Familienzeitbonus. Lektorat: Mag.^a Jasmin Benesch, Mag.^a Eva Daxbacher, Mag.^a Ursula Hafner. Fotos: Cover: StefaNikolic, alice-photo, Jupiter Images, TheCervantes, evgenyatamanenko, AGrigorjeva, Liudmila_Fadzeyeva/Getty Images; Polka Dot Images/Getty Images, PeopleImages/Getty Images, IPGGutenbergUKLtd/Getty Images. Innenteil: Andi Bruckner; Ramona Heim, lilo, Oliver Boehmer/bluedesign – Fotolia; moodboard/Getty Images; Handemandaci, Manuel-F-O, SLP_London, romrodinka, monkey3000 – Getty Images; Wavebreakmedia Ltd/Getty Images, Floortje/Getty Images. Konzeption, Design, Produktion: Modern Times Media Verlag, 1030 Wien. Druck: GÖD.

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



GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

