

Rechtsquelle	Bereichsübergreifende Kollektivverträge 2005-2008 und 2016-2018		
	Alternative 1: (innerhalb des 12. Lj. des Kindes)		Alternative 2:
Bezeichnung	„Elternzeit“ (Art. 42, 43, 44, 45, 51)	„Wartestand für Personal mit Kindern“ bzw. Teilzeitwartestand (Art. 50, 51 53, 38)	„Freistellung aus Erziehungsgründen“ (Art. 52, 53, 38)
Dauer	<ul style="list-style-type: none"> - 3 Monate Mutter - 3 Monate Vater + 5 Monate für ein weiteres Elternteil <i>total max. 11 Monate</i> - bei nur einem Elternteil: 11 Monate 	<ul style="list-style-type: none"> - max. 24 Monate innerhalb 12. Lj. des Kindes - bei Mehrlingsgeburt für jedes weitere Kind nach dem ersten 12 Monate 	<ul style="list-style-type: none"> - 24 Monate unmittelbar nach Beendigung der Mutterschaft bzw. Vaterschaft - bei Mehrlingsgeburt für jedes weitere Kind nach dem ersten 12 Monate
	die Elternzeit, der Wartestand bzw. Teilzeitwartestand können miteinander kombiniert werden und dürfen zusammen max. 31 Monate für jedes Kind betragen (innerhalb 12. Lj. des Kindes zu beanspruchen)		Diese Freistellung kann <u>nicht</u> mit der Elternzeit, dem Wartestand oder dem Teilzeitwartestand kombiniert werden
Teilbarkeit	<ul style="list-style-type: none"> - bei 2 Elternteilen: max. 7 Abschnitte - bei 1 Elternteil: max. 6 Abschnitte 	<ul style="list-style-type: none"> - darf in max. 2 Abschnitte aufgeteilt werden 	nicht möglich
Besoldung	<ul style="list-style-type: none"> - für 8 Monate zu 30% - 9-11. Monat 20% - bei nur 1 Elternteil, Behinderung des Kindes oder Mehrlingsgeburten: 30% für den gesamten Zeitraum 	<p>unbezahlter Wartestand bzw. Teilzeitwartestand (min. 50% Teilzeit) - evtl. Umwandlung eines Abschnitts in die andere Form möglich, wobei dies nicht als neuer Zeitabschnitt gilt</p>	24 Monate zu 30%
Unterbrechungen	Erkrankung des Elternteiles von mehr als 8 aufeinanderfolgende Tage	<ul style="list-style-type: none"> - nachträglich eingetretene Mutterschaft - wenn nachträglich und nachweisliche triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind, kann der Wartestand auf Antrag unterbrochen werden, dann besteht aber kein Anspruch mehr auf verbliebenen Teil - bei schwerer Krankheit, die die Betreuung von Minderjährigen beeinträchtigt, ab dem 3. Monat nach Feststellung der Krankheit, wobei der Restzeitraum nicht verfällt 	<ul style="list-style-type: none"> - bei nachträglich eingetretener Mutterschaft bzw. Vaterschaftszeit, wobei der vordem verbliebene Zeitraum sofort nach Beendigung der obligatorischen Mutterschaftszeit genommen werden muss, da er sonst verfällt - bei Erkrankung des Elternteils innerhalb der ersten 8 Monate von mehr als 8 Tagen (Verlängerung Freistellung um die Dauer der Krankheit) - bei schwerer Krankheit, die die Betreuung von Minderjährigen beeinträchtigt, ab dem 3. Monat nach Feststellung der Krankheit, wobei der Restzeitraum nicht verfällt
Anspruchsberechtigt	gesamtes Personal	<ul style="list-style-type: none"> - unbefristetes Personal - auch befristetes Personal, sofern dieses ein Dienstalter von wenigstens 3 Jahren aufweisen kann und in einem Auswahlverfahren die Eignung für die jeweilige Einstellung erlangt hat. - auch befristetes Personal mit einem Dienstalter von min. 4 Jahren in derselben Körperschaft, welches keine Möglichkeit hatte, an einem Auswahlverfahren teilzunehmen 	<ul style="list-style-type: none"> - unbefristetes Personal - auch befristetes Personal, sofern dieses ein Dienstalter von wenigstens 3 Jahren aufweisen kann und in einem Auswahlverfahren die Eignung für die jeweilige Einstellung erlangt hat. - auch befristetes Personal mit einem Dienstalter von min. 4 Jahren in derselben Körperschaft, welches keine Möglichkeit hatte, an einem Auswahlverfahren teilzunehmen
Entrichtung der Pensionsbeiträge zu Lasten der Verwaltung	<ul style="list-style-type: none"> - ersten 6 Monate 100% - ab 7. Monat 30% 	100%	<ul style="list-style-type: none"> - ersten 6 Monate 100% - ab 7. Monat 30%
Anrechnung für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und Besoldung	ja	nein	<ul style="list-style-type: none"> - für ein Kind zur Gänze - für jedes weitere Kind im Ausmaß von 8 Monaten
Anrechnung für Ferien und 13. Gehalt	nein	nein	nein
Vorankündigung	<ul style="list-style-type: none"> - min. 15 Tage vor Antritt falls kürzer als 1 Monat - min. 30 Tage vor Antritt falls länger als 1 Monat 	<p>min. 30 Tage vor Beginn (kann durch Bereichsabkommen auf max. 60 Tage angehoben werden)</p>	min. 30 Tage vor Beginn

EX-OBLIGATORISCHE MUTTERSCHAFT: „MUTTERSCHAFTSURLAUB“ BZW. „VATERSCHAFTSURLAUB“

Art. 39, 40 und 41 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 2005-2008:

- ⇒ Mutterschaftsurlaub“ insgesamt 5 Monate: entweder 2 Monate vor dem errechneten und 3 Monate nach dem effektiven Geburtstermin *oder* 1 Monat vor dem errechneten und 4 Monate nach dem effektiven Geburtstermin
- ⇒ „Vaterschaftsurlaub“: Arbeitsenthaltung des Vaters anstelle der Mutter und zwar bei Tod der Mutter, Verlassen des Kindes oder ausschließlicher Anvertrauung des Kindes an den Vater

Nur für den Privatsektor und vorerst nur für die Jahre 2015 und 2016 sind obligatorische und fakultative Vaterschaftstage vorgesehen.

TÄGLICHE RUHEPAUSEN (BEZAHLTE):

- ⇒ *Staatsgesetz Nr. 53 vom 08.03.2000:* Arbeitende Mütter haben während des ersten Lebensjahres des Kindes Anrecht auf täglich 2 Ruhepausen zu je einer Stunde, welche auch in einer einzigen Pause beansprucht werden können. Beläuft sich die Arbeitszeit auf weniger als 6 Stunden täglich, so beträgt die Ruhepause 1 Stunde. Bei Mehrlingsgeburten verdoppelt sich die Ruhepause und kann auch vom Vater beansprucht werden. Der Vater kann die Ruhepause auch beanspruchen, wenn ihm das ausschließliche Sorgerecht zugesprochen wurde oder die Mutter die Ruhepause nicht beansprucht.
- ⇒ *Art. 46 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 2005-2008:* Sind in der Familie 2 Kinder unter 10 Jahren und ist die Mutter weder unselbständig noch selbständig erwerbstätig, dann ist dem Vater eine tägliche bezahlte Ruhepause von 1 Stunde für jedes Kind nach dem zweiten zuerkannt, zu beanspruchen innerhalb des ersten Lebensjahres des entsprechenden Kindes. Die Mehrlingsgeburt bringt hier keine Anhebung dieser Ruhepause mit sich.

BEZAHLTER SONDERURLAUB BEI KRANKHEIT, THERAPIEN UND VISITEN DES KINDES:

Art. 47 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 2005-2008: Für jedes kranke Kind steht den Eltern bis zum 12. Lebensjahr desselben ein bezahlter Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als 60 Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden, zu. Zu diesem Zwecke reicht der interessierte Elternteil ein eigenes Gesuch samt ärztlichem Zeugnis ein. Bei schwerer Krankheit des Kindes dürfen die Eltern den Sonderurlaub innerhalb des Gesamtausmaßes auch gleichzeitig beanspruchen. Bei Einlieferung des Kindes in ein Krankenhaus wird der laufende ordentliche Urlaub unterbrochen (schriftlicher Antrag der Eltern einzureichen).

Der Sonderurlaub kann auch für die Begleitung der Kinder zu ärztlichen Visiten, Therapien, fachärztlichen Leistungen oder diagnostischen Untersuchungen beansprucht werden. (Bestätigung vom Arzt oder Struktur nötig).

UNBEZAHLTER WARTESTAND AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN

Art. 29 und 38 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 2005-2008 und evtl. Bestimmungen im Bereichsabkommen:

Sowohl nach dem „Wartestand für Personal mit Kindern“ als auch nach der „Freistellung aus Erziehungsgründen“ kann dem Personal noch ein unbezahlter Wartestand aus familiären Gründen im Ausmaß vom max. 3 Jahren gewährt werden, welcher aber weder für den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und Besoldung, noch für das Ruhegehalt und die Abfertigung zählt.

BESTIMMUNGEN FÜR ELTERN VON KINDERN MIT BEHINDERUNG**1. Betreuung eines behinderten Kindes (Gesetz Nr. 104 vom 5.2.1992, Art. 33 und nachfolgende Änderungen)**

- ⇒ Eltern von Kindern mit schwerer Behinderung können eine freiwillige Elternfreistellung bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes oder als Alternative 2 bezahlte Freistunden pro Arbeitstag (bei weniger als 6 Arbeitsstunden nur 1 Stunde) beanspruchen, sofern sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Die Bezahlung erfolgt für den gesamten Zeitraum zu 30%, die Pensionsbeiträge werden figurativ gutgeschrieben
- ⇒ Ab dem 3. Lebensjahr des Kindes steht einem Elternteil ein Sonderurlaub von 3 Tagen pro Monat zu, welcher bezahlt und durch figurative Beiträge abgedeckt ist. Diese 3 Tage können auch in einem Stück genossen oder in Halbtagesabschnitte aufgeteilt werden.
- ⇒ Nach Erreichung der Volljährigkeit des schwerbehinderten Kindes hat ein Elternteil weiterhin Anspruch auf diesen Sonderurlaub, aber unter der Voraussetzung, dass das Kind mit dem betreffenden Elternteil zusammenlebt oder, wenn dies nicht der Fall ist, von diesem ständig und ausschließlich betreut wird

2. Wartestand für Eltern mit behinderten Kindern (Gesetz Nr. 53 vom 8.3.00, Art. 4-bis und nachfolgende Änderungen):

Die berufstätige Mutter bzw. der berufstätige Vater sowie Adoptiveltern - (nach deren Tod auch eines der zusammenlebenden Geschwister) von Kindern mit Handicap in schwerwiegender gesundheitlicher Situation, haben Anrecht auf eine durchgehende oder teilbare Freistellung von höchstens 2 Jahren und zwar innerhalb 60 Tagen ab Antrag. Während der Freistellung hat der/die Antragsteller/in Anspruch auf eine Vergütung, welche dem letzten Gehalt entspricht und zudem werden für diesen Zeitraum figurative Sozialbeiträge entrichtet. Die Vergütung und die figurativen Beiträge für diese Freistellung stehen bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 41.233,26 (Jahr 2007) zu. Die Freistellung darf, auch wenn beide Elternteile sie beanspruchen, den Zeitraum von 2 Jahre nicht überschreiten