



## Info BÜKV

### Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft

#### Liebes Mitglied,

wir haben den letzten Teil des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Zeitraum 2019-2021 unterzeichnet. Es gibt folgende Neuerungen im Bereich Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft:

- Der alternative oder obligatorische Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen bzw. 20 Tagen bei Mehrlingsgeburt (2 Monate vor dem Geburtstermin bis 5 Monate nach der Geburt/Adoption/Aufnahme in Pflegefamilie) wurde eingeführt. Er kann auch in Tagen genossen werden, mit einer Vorankündigungszeit von 5 Kalendertagen.
- Elternzeit:  
Jeder Elternteil hat für jedes Kind, innerhalb der ersten 12 Lebensjahre das Recht auf Arbeitsenthaltung, diese wird wie folgt aufgeteilt:
  - 3 Monate Mutter,
  - 3 Monate Vater (nicht auf das andere Elternteil übertragbar)
  - und weitere 5 Monate für ein Elternteil und kann von beiden Elternteilen gemeinsam/gleichzeitig in Anspruch genommen werden.
- Die Elternzeit gilt bei einer vom Elternteil belegten Erkrankung als unterbrochen – die krankheitsbedingte nicht beanspruchte Elternzeit wird auf Antrag des/der Berechtigten gewährt.
- Es besteht die Möglichkeit einer Inanspruchnahme in Tagen, Stunden oder in Unterrichtseinheit. In diesem Fall ist die Kumulierung mit anderen Freistellungen oder Ruhezeiten ausgeschlossen.
- Die Elternzeit kann alternativ für einen Zeitraum von mind. einem Monat in Form einer gleichbleibenden Reduzierung der individuellen Arbeitswochenarbeitszeit beansprucht werden.
- Die ab dem 13.08.2022 beanspruchten Elternzeiten zählen auch für die Berechnung der Ferien, des 13. Monatsgehaltens und für das Dienstaltes. Der so angereifte Urlaub kann ab dem Inkrafttreten des Vertrages in Anspruch genommen werden.
- Vorankündigungsfrist:
  - 7 Kalendertage bei tageweiser Inanspruchnahme
  - 2 Kalendertage bei stundenweiser Inanspruchnahme
  - 15 Kalendertage für das Personal im Turnusdienstplan für welche eine entsprechende Zulage vorgesehen ist (wegen der Gewährleistung des Dienstes)

Die gesamten Vorankündigungsfristen können nach Absprache mit dem direkten Vorgesetzten gekürzt werden.

○ Besoldung:

	<b>Nach Inkrafttreten des Vertrages</b>	<b>Ab dem 01.01.23 bis zum Inkrafttreten des Vertrages</b>
<b>Für ein Monat in den ersten drei Monaten</b>	100% der fixen + dauerhaften Entlohnung	80% der fixen + dauerhaften Entlohnung → für jene deren obligatorische Mutterschaft-Vaterschaftsurlaub nachdem 31.12.2022 endete
		<b>Ab dem 01.01.24</b>
<b>Für den zweiten Monat in den ersten drei Monaten</b>	80% der fixen + dauerhaften Entlohnung	80% der fixen + dauerhaften Entlohnung → für jene deren obligatorische Mutterschaft-Vaterschaftsurlaub nachdem 31.12.2023 endete
<b>Für weitere 6 Monate</b>	30% der fixen + dauerhaften Entlohnung	
	<b>Nach Inkrafttreten des Vertrages</b>	
<b>Für weitere 3 Monate</b>	30% der fixen + dauerhaften Entlohnung	

- Bei Mehrlingsgeburt stehen Bezahlung und Elternzeit für jedes Kind zu!
- Sonderurlaub wegen Krankheit des Kindes: es stehen nun 60 Arbeitstage pro Kind, auch teilbar in Stunden **bis zum 14. Lebensjahr** zu.
- Wartestand für Personal mit Kindern: auf Antrag kann für die im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder ein Wartestand ohne Bezüge für höchstens 2 Jahre für jedes Kind angesucht werden, innerhalb des 16. Lebensjahres und in nicht mehr als 2 Zeitabschnitten. Wenn der Dienst zwischen den beiden Abschnitten wieder aufgenommen wird, muss dieser mindestens 6 Monate beantragen.

Bei Adoption, zeitbegrenzter Anvertraung und Kinder mit Behinderung gibt es eine Sonderregelung.

Bei Mehrlingsgeburt beträgt der Wartestand für jedes weitere Kind nach dem ersten höchstens ein Jahr.

- Häufung zwischen Elternzeit und Wartestand für Personal mit Kindern: nach Inkrafttreten des Vertrages für beide Elternteile und je Kind insgesamt 32 Monate. Für Bedienstete die bereits die 31 Monate laut alter Regelung beansprucht haben, gilt diese neue Regelung nicht.
- Freistellung aus Erziehungsgründen: die ersten 8 Monate zählen als Dienstalter, haben keine Kürzung des 13. Monatsgehältes und keine Kürzung der Ferien zur Folge.

Für weitere Informationen wenden Sie sich an unsere Büros.  
Das Landessekretariat FP-ÖDV SGBCISL