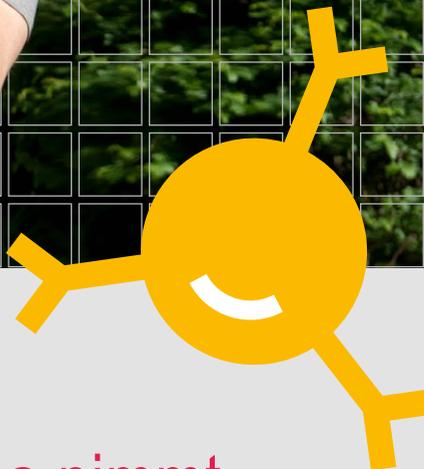
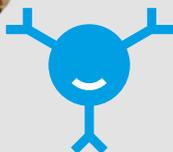


WISSEN ■ TECHNIK ■ LEIDENSCHAFT



Mein Papa nimmt
sich Zeit für mich

Väter an der TU Graz



Info-Heft zur Väterkarenz

Mein Papa nimmt sich Zeit für mich... Väter an der TU Graz

Wenn ein Kind unterwegs ist, steht man vor großen Aufgaben: es steht eine Zeit bevor, in der sich vieles ändert und in der man auf neue Herausforderungen trifft.

Es ergeben sich viele Fragen, die oftmals schon relativ früh beantwortet werden müssen, etwa wenn es um die Aufteilung der Karenz, das bestgeeignete Kinderbetreuungsgeld-Modell oder um die Kinderbetreuung nach der Rückkehr aus der Karenz geht. Diese Broschüre soll als Unterstützung bei der Beantwortung dieser Fragen dienen und eine Orientierung über die Angebote und Ansprechpersonen an der Technischen Universität Graz geben.

Weitere Informationen zu den diversen Angeboten zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, von der TU Graz nanoversity über den Babysitter/innenpool bis hin zum Willkommenspaket für werdende Eltern, bekommen Sie bei der zuständigen Referentin im Büro für Gleichstellung und Frauenförderung der TU Graz.

Information:

Lissa Reithofer (*Kinderbetreuungsbeauftragte der TU Graz, Referentin für Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium*)

Mandellstraße 5/I

8010 Graz

Telefon: 0316/873 6095

E-Mail: l.reithofer@tugraz.at

Autorinnen:

Eva Wolf, Bakk. a. phil.

Christiane Mörth, MA





Es sind die ersten Lebensjahre, welche Kinder und deren Eltern besonders intensiv prägen, bilden und herausfordern. Diese gemeinsam zu bewältigen, kann Biographien und Bindungen aller Familienmitglieder wesentlich stärken. Daher sollten auch Väter die Gelegenheit erhalten, ihre Kinder im Rahmen von Karenzzeiten noch besser kennen- und betreuen zu lernen. Partnerinnen wird damit einerseits der Wiedereinstieg in den Berufsalltag ermöglicht, andererseits aber auch ein wichtiger Schritt in Richtung Chancengleichheit – elementares Merkmal zukunftsfähiger Gesellschaften – gesetzt.

Die TU Graz unterstützt daher die Inanspruchnahme von Väterkarenzmöglichkeiten aktiv. In den vergangenen fünf Jahren machten mehr als vierzig an unserer Institution beschäftigte Väter Gebrauch von dieser Karenzoption, ein guter, weiteres Entwicklungspotential beinhaltender Wert.

Da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie jedoch nicht mit Karenzfragen endet, bieten wir Mitarbeiter/innen mit unserer hauseigenen **nanoversity** eine exzellente, entlang neuester pädagogischer Erkenntnisse und Leitlinien strukturierte Kinderbetreuungseinrichtung. Wir nehmen unsere institutionelle Verantwortung gegenüber Mitarbeiter/innen und deren Familien vor allem aus ethischer und gesamtgesellschaftlicher Motivation heraus wahr. Dennoch ist die Art und Weise, wie Kolleg/innen in privaten Belangen unterstützt werden, wesentlich für die Aufrechterhaltung von Leidenschaft und Performance im Berufsalltag. Konsequenter gelebte Exzellenzansprüche verlangen nach ebensolchen Bedingungen innerhalb der gesamten institutionellen Struktur – so auch im Bereich bestmöglicher Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Väterkarenz ist dabei weit mehr, als eine Kinderbetreuungsphase. Sie bietet die Möglichkeit, sich selbst und den eigenen Platz in der Familie noch besser bestimmen und leben zu lernen. Vor allem aber ist diese ein Beitrag zu einer von größerer Gleichberechtigung und Offenheit geprägten Gesellschaft. Diese weiterzuentwickeln, muss unser Denken und Handeln bestimmen.

Harald Käinz

Rektor der TU Graz
Dezember 2015



Karenz ist ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Dienstfreistellung, das heißt Ihre Arbeitspflichten ruhen vollständig. Während der Karenzzeit entfallen für Sie die Bezüge aus dem Dienstverhältnis, jedoch besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz.

In Österreich gibt es verschiedene Karenzmodelle, die es Ihnen ermöglichen bei Ihrem Kind zu Hause zu bleiben.



Sie können entweder die gesamte Karenzzeit in Anspruch nehmen oder diese mit dem zweiten Elternteil abwechselnd teilen. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme ist nur beim erstmaligen Wechsel im Ausmaß von maximal einem Monat möglich. Als Vater des Kindes ist es Voraussetzung, dass Sie mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben.

Karenz: die Arbeitspflichten ruhen, in der Zeit entfällt Ihr Lohn; Kündigungs- und Entlassungsschutz bestehen weiterhin

Meldefristen

Die Karenzdauer muss dem Arbeitgeber (am besten schriftlich) bekannt gegeben werden. Beachten Sie, dass die Meldefristen für Mütter und Väter unterschiedlich sind.

Achtung: Verpassen Sie die Meldefrist, braucht der/die Arbeitgeber/in Ihren Karenzwunsch grundsätzlich nicht mehr zu berücksichtigen.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt Ihrer Karenz und endet grundsätzlich vier Wochen nach dem Ende der Karenz bzw. eines Karenzteiles.

Während des Karenzanspruchs dürfen Sie weder gekündigt noch entlassen werden.

Mutterschutz

Für die Mutter des Kindes gibt es eine sogenannte Schutzfrist, auch Mutterschutz genannt. Absolutes Beschäftigungsverbot besteht in der Regel acht Wochen vor und acht Wochen nach der voraussichtlichen bzw. tatsächlichen Entbindung.

Der Mutterschutz ist dahingehend relevant, da die Karenz frühestens im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes beginnt und mit Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes endet. Es muss spätestens am zweiten Geburtstag des Kindes die Arbeit wieder aufgenommen werden.

Die Karenz kann bis zu zwei Mal zwischen Eltern geteilt werden, wobei ein Teil mindestens zwei Monate betragen muss. Beim erstmaligen Wechsel kann ein Monat Karenz gleichzeitig von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden. In diesem Fall endet die Karenz spätestens mit der Vollendung des 23. Lebensmonats des Kindes.

Mutterschutz/Schutzfrist: absolutes Beschäftigungsverbot für die Mutter; in der Regel acht Wochen vor und nach der voraussichtlichen/tatsächlichen Entbindung

Aufgeschobene Karenzzeit

Sie haben die Möglichkeit, drei Monate Ihrer gesamten Karenzzeit aufzuschieben und später zu verbrauchen. Dies muss spätestens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes geschehen (bzw. bis zum Zeitpunkt der Einschulung, falls das Kind später eingeschult wird). Generell gilt, dass der/die Arbeitgeber/in der aufgeschobenen Karenz zustimmen muss. Falls der/die Arbeitgeber/in gewechselt wurde, kann die aufgeschobene Karenz nur durch Vereinbarung gebraucht werden.

Achtung: Während des Verbrauchs einer aufgeschobenen Karenz besteht kein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz. Das Kinderbetreuungsgeld kann nicht aufgeschoben werden, da kein rechtlicher Zusammenhang zwischen Karenzzeit und Bezug von Kinderbetreuungsgeld besteht.

Arbeitgeberin/den Arbeitgeber schriftlich über den Anspruch informieren.



Familienzeitbonus – bezahlter Papamonat

Erwerbstätige Väter, die sich direkt nach der Geburt ihres Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen, können für Geburten ab 1.3.2017 eine finanzielle Unterstützung erhalten.

Für **erwerbstätige** Väter, die sich unmittelbar nach der Geburt des Kindes intensiv und ausschließlich der Familie widmen und ihre Erwerbstätigkeit (im Einvernehmen mit dem/der Arbeitgeber/in) unterbrechen, ist ein „Familienzeitbonus“ in Höhe von 22,60 Euro täglich (somit rund 700 Euro) vorgesehen. (Zeitabschnitt von 28 bis 31 Tage)

Der Familienzeitbonus wird auf ein allfälliges später vom Vater bezogenes Kinderbetreuungsgeld angerechnet, wobei sich in diesem Fall der Betrag des KBG, nicht jedoch die Bezugsdauer verringert.

Der Familienzeitbonus reduziert sich um andere in- oder ausländische Vaterschaftsleistungen.

Anspruchsvoraussetzungen für den Familienzeitbonus

- Anspruch und Bezug der Familienbeihilfe für das Kind,
- Lebensmittelpunkt von antragstellendem Elternteil, Kind und anderem Elternteil in Österreich,
- ein auf Dauer angelegter gemeinsamer Haushalt mit dem Kind und dem anderen Elternteil sowie idente Hauptwohnsitzmeldungen,
- Inanspruchnahme der Familienzeit
- Erfüllung des Erwerbstätigkeitserfordernisses vor Bezugsbeginn
- für Nicht-Österreicher/innen zusätzlich ein **rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich** nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz bzw. nach dem Asylgesetz 2005.

Der Vater muss alle Erwerbstätigkeiten vorübergehend einstellen. Als Familienzeit gilt etwa ein Sonderurlaub gegen Entfall der Bezüge oder der Antritt einer Frühkarenz für Väter im öffentlichen Dienst.

ACHTUNG! Ein Gebührenurlaub bzw. ein Krankenstand stellen keine Unterbrechung dar, daher gebührt für solche Zeiträume kein Familienzeitbonus.

Der Antragsteller muss dem Krankenversicherungsträger die entsprechenden Nachweise über die Familienzeit vorlegen.

Erwerbstätigkeitserfordernis

Der Vater muss in den letzten 182 Kalendertagen unmittelbar vor Bezugsbeginn der Leistung durchgehend eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich und ununterbrochen ausüben. Zudem dürfen in diesem relevanten Zeitraum vor Bezugsbeginn keine Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung bezogen worden sein. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit von insgesamt bis zu 14 Tagen sind irrelevant. Krankheit oder Erholungsurlaub bei aufrechter Dienstverhältnis mit Lohnfortzahlung des Arbeitgebers stellen keine Unterbrechungen dar.

Diese Erwerbstätigkeit muss direkt im Anschluss an die Familienzeit wieder aufgenommen werden. Nicht möglich ist es, eine andere als die unterbrochene Tätigkeit auszuüben.

Einer solchen Erwerbstätigkeit gleichgestellt gelten ausschließlich die an eine solche mindestens 182-tägige Erwerbstätigkeit

- direkt anschließenden Zeiten der Elternkarenz (bis max zum 2. Geburtstag des Kindes), sofern in dem Zeitraum das Dienstverhältnis aufrecht ist, bzw
- direkt anschließenden Zeiten der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zum Zwecke der Kindererziehung max bis zum 2. Geburtstag des Kindes (zB Ruhendmeldung des Gewerbes, nicht jedoch Abmeldung).

Anspruchsdauer

- Der Bezug des Familienzeitbonus kann frühestens am Tag der Geburt des Kindes beginnen.
- Der Vater muss unter vier fixen Bezugsvarianten wählen: 28, 29, 30 oder 31 Tage. Der Bezug muss vollständig innerhalb der 91 Tage ab Geburt liegen.
- Der Bezug muss ununterbrochen erfolgen. Die Bezugsdauer kann nicht verlängert, verkürzt, verschoben, aufgeteilt, vorzeitig beendet etc werden.
- Die Bezugsdauer muss sich exakt mit der Familienzeit decken.
- Der Familienzeitbonus kann pro Geburt nur einmal bezogen werden. Ein gleichzeitiger Bezug von Familienzeitbonus und KBG durch dieselbe Person ist ausgeschlossen.

Antragstellung

Der Familienzeitbonus gebührt nur auf Antrag und kann frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes beantragt werden. Der Antrag muss mittels des bundeseinheitlichen Antragsformulars spätestens binnen 91 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes bei der zuständigen Krankenkasse gestellt werden.

Um mehr Zeit mit Ihrem Kind verbringen zu können besteht für Sie unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung oder Veränderung der Lage der Arbeitszeit (VdLdA). Damit erhalten Sie für eine gewisse Zeit einen Anspruch auf Reduzierung und/oder Änderung ihrer Arbeitszeit.

Die Elternteilzeit kann pro Elternteil und pro Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Eine Kombination mit einer Elternkarenz ist nicht möglich.

Voraussetzung - Anspruch auf Elternteilzeit oder Veränderung der Lage der Arbeitszeit

- Sie waren die letzten drei Jahre bei dem-/derselben Arbeitgeber/in beschäftigt (Mutterschutz und Karenz werden eingerechnet)
- Ihr Arbeitgeber/Ihre Arbeitgeberin beschäftigt mehr als 20 Arbeitnehmer/innen
- Ihr Kind ist höchstens sechs Jahre alt bzw. noch nicht eingeschult
- Sie leben im gleichen Haushalt mit Ihrem Kind zusammen bzw. besitzen das Obsorgerecht
- der andere Elternteil darf sich nicht gleichzeitig für dasselbe Kind in Karenz befinden

Eine Elternteilzeit kann zu verschiedenen Zeitpunkten angetreten werden:

- im Anschluss an das Beschäftigungsverbot
- im Anschluss an eine Karenz
- zu einem späteren Zeitpunkt



Elternteilzeit oder VdLdA – Meldefristen

Wollen Sie im Anschluss an die Schutzfrist Elternteilzeit in Anspruch nehmen, müssen Sie Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin spätestens acht Wochen nach der Geburt über Beginn und Dauer der Elternteilzeit schriftlich informieren. Dauert die Karenz der Mutter im Anschluss an die Schutzfrist nur zwei Monate, müssen Sie die Elternteilzeit im Anschluss an die Karenz der Mutter frühestens nach der Geburt des Kindes, spätestens jedoch bis zum Ende der Schutzfrist der Mutter Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin melden.

Wollen Sie zu einem späteren Zeitpunkt Elternteilzeit in Anspruch nehmen müssen Sie dies spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn Ihrem Arbeitgeber/Ihrer Arbeitgeberin schriftlich bekannt geben.

Die *schriftliche Mitteilung* muss folgendes enthalten:

- den Beginn der Teilzeitbeschäftigung
- die Dauer der Teilzeitbeschäftigung (Achtung: Mindestdauer zwei Monate)
- das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung (Anzahl der Stunden pro Woche)
- die Lage der Teilzeitbeschäftigung (Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Bezeichnung der Arbeitstage)

Sie haben einmalig die Möglichkeit eine **Abänderung** des Ausmaßes und der Lage der Teilzeit und eine vorzeitige Beendigung der Teilzeit zu verlangen. Dies gilt auch für Ihren Arbeitgeber/für Ihre Arbeitgeberin. Dieser Antrag muss dem/der Arbeitgeber/in schriftlich mindestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt gegeben werden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Nimmt der Vater unmittelbar nach der Schutzfrist der Mutter Elternteilzeit in Anspruch, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Meldung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes.

Ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht ab der Bekanntgabe der beabsichtigten Elternteilzeitbeschäftigung, jedoch frühestens vier Monate vor Ihrem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Ende der Elternteilzeit, spätestens aber vier Wochen nach Vollendung des 4. Lebensjahres des Kindes.

Eine Kündigung ist möglich, wenn Sie neben der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung Ihrer Arbeitgeberin/Ihres Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufnehmen. Kündigungsmöglichkeit der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers besteht binnen acht Wochen ab Kenntnis der Nebenbeschäftigung.

Vereinbarte Elternteilzeit

Keinen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit oder Veränderung der Lage der Arbeitszeit haben Sie, wenn Sie weniger als drei Jahre bei dem-/derselben Arbeitgeber/in beschäftigt waren oder in Betrieben mit **höchstens 20 Arbeitnehmer/innen**.

In diesem Fall kann eine Teilzeitbeschäftigung samt deren Rahmenbedingungen **längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres** des Kindes mit der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vereinbart werden. Es besteht **jedoch kein Rechtsanspruch**.

Durch das Kinderbetreuungsgeld (KBG) wird Ihre Betreuungsleistung anerkannt und teilweise abgegolten. Kinderbetreuungsgeld ist eine Sozialleistung des Staates und hat nichts mit arbeitsrechtlichen Ansprüchen, insbesondere der Karenz, zu tun.



Anspruchsvoraussetzungen

- Anspruch und Bezug von **Familienbeihilfe** für das Kind
- **Mittelpunkt der Lebensinteressen in Österreich**
- **Rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich**
- **auf Dauer angelegter gemeinsamer Haushalt** mit dem Kind und idente Hauptwohnsitzmeldungen
- Durchführung der **Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen** (fünf Untersuchungen während der Schwangerschaft und fünf Untersuchungen des Kindes)
- Einhaltung der Zuverdienstgrenze; wird sie überschritten, wird das zu Unrecht bezogene Kinderbetreuungsgeld für dieses Kalenderjahr zurückgefordert (Einschleifregelung)
- bei **getrennt lebenden Eltern** zusätzlich Obsorgeberechtigung für das Kind und Bezug der Familienbeihilfe durch den antragstellenden Elternteil

Das **Kinderbetreuungsgeld (KBG)** kann entweder als pauschale oder als einkommensabhängige Leistung bezogen werden.

Für Geburten ab 1. März 2017 besteht für Eltern die Möglichkeit, aus zwei Systemen des Kinderbetreuungsgeldes zu wählen:

- **Kinderbetreuungsgeld-Konto (pauschale Leistung)**
Durch das Kinderbetreuungsgeld-Konto als Pauschalleistung wird die Betreuungsleistung der Eltern anerkannt und teilweise abgegolten. Das pauschale Kinderbetreuungsgeld erhalten Eltern **unabhängig** von einer vor der Geburt des Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit.
- **Einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld**
Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld hat die primäre Funktion, jenen Eltern, die sich nur für kurze Zeit aus dem Berufsleben zurückziehen wollen und über ein höheres Einkommen verfügen, die Möglichkeit zu geben, in dieser Zeit einen Einkommensersatz zu erhalten.

Kinderbetreuungsgeld (KBG) für Geburten ab 1. März 2017

	KBG - Konto	einkommensabhängiges KBG
Höhe des KBG pro Monat	je nach Bezugsdauer ca. 435,-- bis 1.016,-- Euro	80 % vom Wochengeld; sonst 80% von einem fiktiven Wochengeld, zusätzlich erfolgt Günstigkeitsvergleich mit Steuerbescheid aus dem relevanten Kalenderjahr; max. 2.000,-- Euro
Max. Bezugsdauer ein Elternteil	bis max. 851 Tage nach Geburt	bis max. zum 12. Lebensmonat
Max. Bezugsdauer beide Elternteile	bis max. 1063 Tage nach Geburt	bis max. zum 14. Lebensmonat
Mind. Bezugsdauer pro Block	2 Monate	2 Monate
Erwerbstätigkeit nötig?	nein	mind. die letzten 6 Monate vor Geburt/Mutterschutz Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit
Beihilfe zum KBG	12 Monate je ca. 180,-- Euro	keine Beihilfe

ACHTUNG: Bitte unterscheiden Sie Kinderbetreuungsgeld von Karenz! Karenz ist die arbeitsrechtliche Freistellung für unselbständig erwerbstätige Eltern. Die Dauer der arbeitsrechtlichen Karenz muss sich nicht mit der Bezugslänge des Kinderbetreuungsgeldes decken.

Antragstellung

Das Kinderbetreuungsgeld, die Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld und der Partnerschaftsbonus gebühren nur auf Antrag. Eine Antragstellung ist frühestens ab dem Tag der Geburt möglich!

Für die Antragstellung und Auszahlung dieser Leistungen ist jener **Krankenversicherungsträger** zuständig, bei dem Wochengeld bezogen wurde bzw. bei dem man versichert ist bzw. zuletzt versichert war.

Kinderbetreuungsgeld-Konto (Pauschalsystem)

Bezugshöhe

14,53 Euro bis 33,88 Euro täglich (je nach gewählter Variante)

Bezugsdauer

von 365 bis zu 851 Tage ab der Geburt für einen Elternteil bzw. von 456 bis 1.063 Tage ab der Geburt des Kindes bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile.

Von der jeweiligen Gesamtanspruchsdauer pro Kind sind 20 Prozent dem zweiten Elternteil unübertragbar vorbehalten.

Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld

Folgende Personen wird Beihilfe in der Höhe von 6,06 Euro pro Tag gewährt, wenn Anspruch auf Auszahlung des KBG besteht und sie einkommensschwach sind:

- **Alleinerziehende**, die Anspruch auf pauschales Kinderbetreuungsgeld haben - und nicht mehr als 6.800 Euro (ab 2017) im Kalenderjahr verdienen
- **Elternteile, die in Ehe bzw. Lebensgemeinschaft leben** und Anspruch auf pauschales Kinderbetreuungsgeld haben, wobei der beziehende Elternteil nicht mehr als 6.800 Euro (ab 2017) sowie der zweite Elternteil bzw. Partner nicht mehr als 16.200 Euro im Kalenderjahr verdienen darf.

Die Beihilfe gebührt höchstens für die Dauer von 365 Tagen ab erstmaliger Antragstellung, unabhängig von der gewählten Konto-Variante, und nur solange Anspruch auf pauschales Kinderbetreuungsgeld besteht.

ACHTUNG! Andere Regelung, wenn die Zuverdienstgrenze überschritten wird!

Individuelle Zuverdienstgrenze KBG-Konto

Die individuelle Zuverdienstgrenze steht im **Pauschalsystem** (KBG-Konto) zur Verfügung und ist dann interessant, wenn man vor der Geburt des Kindes über hohe Einkünfte verfügt hat.

Während des Bezuges von pauschalem Kinderbetreuungsgeld darf der jährliche Zuverdienst **60 Prozent der Letzteinkünfte** aus dem Steuerbescheid aus dem Kalenderjahr vor der Geburt, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde (= individuelle Zuverdienstgrenze), beschränkt auf das drittvorangegangene Jahr, betragen. Falls in allen drei Jahren vor der Geburt Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, ist somit das drittvorangegangene Jahr das relevante Kalenderjahr.

Einkommensabhängiges System

Bezugshöhe

80 Prozent der Letzteinkünfte, max. 66 Euro täglich (rund 2.000 Euro monatlich)

Bezugsdauer

Längstens bis zum 365. Tag ab Geburt des Kindes, wenn nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld bezieht. Bei Inanspruchnahme durch beide Elternteile verlängert sich die Bezugsdauer um jenen Zeitraum, den der andere Elternteil tatsächlich bezogen hat, max aber gebührt einkommensabhängiges Kinderbetreuungsgeld bis zu 426 Tage ab der Geburt des Kindes (ein Elternteil kann nie mehr als 365 Tage KBG beziehen).

Jedem Elternteil ist eine Anspruchsdauer von 61 Tagen unübertragbar vorbehalten.

Anspruchsvoraussetzungen für das einkommensabhängige KBG

Für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld muss neben den allgemeinen Anspruchsvoraussetzungen in den 182 Kalendertagen vor der Geburt des Kindes eine in Österreich kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich und ununterbrochen ausgeübt werden. In diesen 182 Kalendertagen darf zudem neben der Erwerbstätigkeit auch keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen werden. Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit von insgesamt bis zu 14 Tagen sind irrelevant. Krankheit oder Erholungsurlaub bei aufrechter Dienstverhältnis mit Lohnfortzahlung des Arbeitgebers stellen keine Unterbrechungen dar.

ACHTUNG! Beide Elternteile sind an das beantragte System des einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgelds gebunden.

Zuverdienstmöglichkeit für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld

Da das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld eine Art Einkommensersatz ist, ist ein Zuverdienst nur in geringem Ausmaß zulässig.

Da das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld (ea KBG) eine Art Einkommensersatz ist, ist ein **Zuverdienst** nur im Ausmaß von **6.800 Euro** (ab 2017) pro Kalenderjahr zulässig (ein **geringfügiges Dienstverhältnis** etwa wäre zulässig).

Berücksichtigt werden nur die Einkünfte desjenigen Elternteils, der das KBG bezieht. Die Einkünfte des anderen Elternteils sind nicht relevant! Wird diese jährliche Zuverdienstgrenze überschritten, ist jener Betrag zurück-zuzahlen, um den die Zuverdienstgrenze überschritten wurde.

Mutter-Kind-Pass

Ist ein kostenloses Untersuchungsprogramm, das während der Schwangerschaft beginnt und bis zum 5. Lebensjahr des Kindes fortgesetzt wird. Wichtig: Der Mutter-Kind-Pass ist Grundlage für den Anspruch auf das KBG in voller Höhe!

Nur wer bis zum 14. Lebensmonat des Kindes alle bis dahin notwendigen Untersuchungen (5 vor und 5 nach der Geburt) rechtzeitig und korrekt durchführen lässt, hat Anspruch auf das volle KBG.

Wechsel

Sowohl im Pauschalsystem (KBG-Konto) als auch beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld können sich die Eltern beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes **höchstens zwei Mal abwechseln**, somit können sich maximal drei Blöcke ergeben, wobei ein Block stets mindestens durchgehend 61 Tage dauern muss.

Ein gleichzeitiger Bezug von Kinderbetreuungsgeld durch beide Elternteile ist grundsätzlich nicht möglich – auch nicht für Geschwisterkinder.

Einzige Ausnahme: beim erstmaligen Bezugswechsel können die Eltern gleichzeitig bis zu 31 Tage KBG beziehen. Die gleichzeitig bezogenen Tage werden von der Gesamt-Anspruchsdauer abgezogen.

Partnerschaftsbonus

Haben die Eltern das pauschale oder das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld zu annähernd gleichen Teilen (50:50 bis 60:40) und mindestens im Ausmaß von je 124 Tagen bezogen, so gebührt jedem Elternteil nach Ende des Gesamtbezugszeitraums auf Antrag ein Partnerschaftsbonus in Höhe von 500 Euro als Einmalzahlung.



Karenz

Voraussetzungen

Auch als Adoptiv- oder Pflegeeltern haben Sie Anspruch auf Karenz bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr Ihres Kindes. Voraussetzung dafür ist aber, dass das Kind zur Adoption freigegeben ist und dass Sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Für Pflegeeltern, die die Pflege für ein Kind übernommen haben, das nicht zur Adoption freigegeben wurde, besteht kein rechtlicher Anspruch auf Karenz.

Beginn

Da die Schutzfrist (Mutterschutz) nicht für Adoptiv- und Pflegeeltern gilt, beginnt für den Adoptiv- oder Pflegevater bzw. für die Adoptiv- oder Pflegemutter die Karenz am Tag der Annahme des Kindes bzw. am Tag der Übernahme des Kindes in unentgeltliche Pflege. Sie müssen den Dienstgeber/die Dienstgeberin unverzüglich über Beginn und Dauer der Karenz informieren.

Dauer

Die Karenz dauert höchstens bis zum zweiten Geburtstag des Kindes. Teilen Sie sich die Karenz, so beginnt die Karenz jenes Elternteiles, der den zweiten Teil der Karenz beansprucht, frühestens im Anschluss an das Ende der vom anderen Elternteil konsumierten Karenz.

Sie haben auch die Möglichkeit, die Karenz zweimal zu teilen. Ein Teil muss - wie auch bei leiblichen Eltern - grundsätzlich mindestens zwei Monate betragen. Wenn Sie ein Kind zwischen dem 18. und 24. Lebensmonat annehmen, können Sie eine Karenz von maximal sechs Monaten konsumieren. Auch bei Adoptionen bzw. Übernahmen zwischen dem 2. und 7. Geburtstag gebührt eine Karenz von maximal sechs Monaten.

Teilzeitbeschäftigung (Elternteilzeit)

Anstelle des ersten bzw. zweiten Karenzjahres kann auch eine Teilzeitbeschäftigung mit dem Dienstgeber/der Dienstgeberin vereinbart werden.

Sollten Sie anstelle des zweiten Karenzjahres Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen wollen, müssen Sie dies unverzüglich dem Dienstgeber/der Dienstgeberin bekannt geben. Diese Regelung weicht von jenen Meldepflichten bei leiblichen Eltern ab.

Soll die Elternteilzeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt beginnen, müssen die Adoptiv-oder Pflegemütter/-väter, den Teilzeitwunsch einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage dem/der Arbeitgeber/in unverzüglich bekanntgeben. Alle übrigen Bestimmungen über die Elternteilzeit gelten auch für Adoptiv-und Pflegemütter/-väter.

Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz gilt auch für Adoptiv- und Pflegeeltern und tritt mit der Mitteilung von der Adoption bzw. der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Kraft.

Sobald Sie Ihren Dienstgeber/Ihre Dienstgeberin über die Adoption bzw. die Übernahme eines Pflegekindes unterrichten, sollten Sie mit ihm/ihr auch Beginn und Dauer der Karenz vereinbaren.

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der unverzüglichen Bekanntgabe von der bewilligten Adoption bzw. Pflegeübernahme. Gleichzeitig muss angegeben werden, dass man Karenz in Anspruch nehmen möchte. Beim Ende des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes gelten dieselben Bestimmungen wie für leibliche Eltern.

Bei Inanspruchnahme einer Karenz stehen Adoptiv- und Pflegeeltern unter demselben besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz wie leibliche Eltern.

Kinderbetreuungsgeld

Das Kinderbetreuungsgeld steht auch allen Pflegeeltern zu und kann zusätzlich zum Pflegeeltern geld bezogen werden.

Gleichgeschlechtliche Paare

Seit 2013 ist in Österreich eine Stiefkindadoption möglich, damit ist es gleichgeschlechtlichen Lebensgefährten/innen sowie eingetragenen Partner/innen möglich, das leibliche Kind des/der Partner/in zu adoptieren.

Die gemeinsame Adoption eines fremden Kindes bzw. die sogenannte Sukzessivadoption steht nach wie vor nur Ehepaaren offen.

Durch das Adoptionsrechtsänderungsgesetz 2013 wird die Adoption eines Kindes durch die gleichgeschlechtliche Partnerin/den gleichgeschlechtlichen Partner des leiblichen Elternteils ermöglicht. Im Mutter-schutzgesetz und im Väter-Karenzgesetz wird sichergestellt, dass diese Adoptiveltern Elternkarenz und Elternteilzeit in Anspruch nehmen können.

Eltern haben unter gewissen Voraussetzungen Anspruch auf eine finanzielle Unterstützung des Bundes, die sogenannte „Familienbeihilfe“. Diese ist vom Einkommen unabhängig und kann für alle Kinder mindestens bis zum 18. Lebensjahr bezogen werden.

Anspruch haben

- Österreichische Staatsbürger/innen mit Wohnsitz und Lebensmittelpunkt in Österreich
- Ausländische Staatsbürger/innen mit rechtmäßigen Aufenthalt
- Anerkannte Flüchtlinge

Voraussetzung ist ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird, bzw. anspruchsberechtigt ist jener Elternteil, der den überwiegenden Anteil der Unterhaltskosten für das Kind trägt.

Bezugsdauer

- prinzipiell besteht der Anspruch für alle Kinder bis zum vollendeten 18. Lebensjahres
- zwischen dem 18. und 24. Geburtstag des Kindes besteht Anspruch auf Familienbeihilfe nur unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. solange sich das Kind noch in Ausbildung befindet)

Höhe der Familienbeihilfe

Die Familienbeihilfe ist nach dem Alter und der Anzahl der Kinder gestaffelt. Sie wird 6-mal jährlich in 2-monatlichen Raten ausbezahlt. Ab Januar 2016 erhöht sich die Familienbeihilfe. Auf der Homepage des Bundesministerium für Familien und Jugend: <http://familienbeihilfenrechner.bmfj.gv.at> können Sie sich ihren Anspruch berechnen lassen.

Familienbeihilfe für Pflegeeltern

Auch Pflegeeltern haben Anspruch auf Familienbeihilfe. Unter Vorlage des Pflegekindergeld- oder Pflegebewilligungsbescheides und des Meldezettels kann bei Ihrem zuständigen Finanzamt die Beihilfe beantragt werden.



Andreas Goritschnig, Dipl.-Ing.

Universitäts-Assistent,
Institut für Architektur und
Landschaft, TU Graz

1 Sohn & 1 Tochter
Variante KBG: 20 + 4
Karenzdauer: 2 Monate
Elternteilzeit: 4 Monate

Herr Goritschnig, was erwarten Sie sich von der Väterkarenz in Bezug zu Ihren Kindern und zu Ihrer Partnerschaft?

Ich erwarte mir, Zeit zu haben mit meinen Kindern und natürlich auch die Beziehung vertiefen zu können. Ich will mich in dieser Zeit voll einbringen. Es ist nicht leicht neben der Arbeit, am Abend oder am Wochenende, wo man sich dann vielleicht auch ausruhen möchte, sich voll einbringen zu können. Ich freue mich darauf, nicht überarbeitet sondern fit meinen Kindern zu begegnen und mich mit ihm zu beschäftigen. Es freut mich auch, diesen Beitrag zur Partnerschaft leisten zu können, natürlich auch, dass ich dann verstehe was Kinderbetreuung bedeutet, was meine Partnerin da alleine zu Hause leistet. Ich sehe das schon als Job, es bedarf einer guten Organisation. Und ich finde es gut, dass ich auch präsenter und aktiver bei Familienangelegenheiten und -planungen sein kann. Das übernimmt sonst immer nur die Person, die Zuhause bleibt und dann fehlt die Kommunikationsbasis, weil man bei der Arbeit das alles nicht mitbekommt bzw. keine Zeit hat, sich einzubringen.

Gab es für Sie abgesehen davon, dass Sie mehr Zeit mit Ihren Kindern verbringen wollen, weitere Gründe, warum Sie sich für die Väterkarenz und auch die Elternzeit entschieden haben?

Also, ich sehe das schon so, dass man die volle Betreuungs- und Erziehungsaufgabe der Kinder nicht einer Person, also der Mutter überlassen soll. Ich finde, dass das in unserer Gesellschaft nicht fair geregelt ist. Eigentlich sollte es keine Ausnahme sein, dass man als Vater sich bei der Betreuung und Erziehung seiner Kinder beteiligt. Das Verhältnis der Zeiten ist noch lange nicht 50:50, es ist immer noch 75:25, wenn überhaupt. In Karenz und Teilzeit zu gehen, ist, meiner Meinung nach, das Mindeste was ich tun kann. ▶



Wie wichtig war der Austausch mit Ihrer Partnerin bezüglich dem Elternsein und der Väterkarenz?

Es war schon sehr wichtig, das rechtzeitig zu besprechen und zu überlegen, was alles möglich ist. Die gemeinsame Auseinandersetzung mit dem Thema Betreuung habe ich dadurch verstärkt, dass ich den ersten Monat nach der Geburt gemeinsam mit meiner Familie verbracht habe. Da im Kollektivvertrag ja kein Pappamonat vorgesehen ist, habe ich mir den selbst zusammengebaut. (Ergänzung: Aufgrund des 4. Nachtrags zum Kollektivvertrag vom Juli 2013 kann auch Angestellten eine Väterfrühkarenz gewährt werden.) Durch Einarbeiten und Urlaub und es war auch eine lehrveranstaltungsfreie Zeit. Diese ersten vier Wochen waren wunderschön und diese sind so notwendig, um sein Kind kennenzulernen und auch zugreifen zu lernen. Ob das nun das Wickeln, die Schlafenszeiten, etc. betrifft. Also Kommunikation in der Partnerschaft ist einfach sehr wichtig. Um auf dem Laufenden zu bleiben.

War es für Sie, auch schon bevor Sie Vater geworden sind, klar, dass Sie in Väterkarenz gehen wollen?

Grundsätzlich ja, aber natürlich wenn das auch vom Arbeitgeber her möglich ist. Ich finde es schade, dass das finanzielle Argument so ausschlaggebend ist. Aber auch dass es von Seiten der Unternehmen als problematisch angesehen wird, wenn ein langjähriger Mitarbeiter für eine Zeitlang sich eine Auszeit nimmt. Wenn ein Monat für das Unternehmen ein Problem darstellt, dann stimmt meiner Meinung nach etwas in der Organisation und in der Struktur des Unternehmens nicht. Ich glaube, dass diese Distanz für den Mitarbeiter und das Unternehmen bereichernd sein kann. Man bekommt die Möglichkeit, neue Perspektiven zu gewinnen, die man dann wieder einbringen kann.

Wie haben Sie die Reaktionen Ihres Vorgesetzten und des Teams an Ihrem Institut erlebt, als Sie die Karenz bzw. die Teilzeit gemeldet haben?

Also, der erste Monat war kein großes Thema, da dieser in lehrveranstaltungsfreie Zeit fiel und ich die Möglichkeit hatte, Stunden abzubauen. Die Idee ist auch sehr gut aufgenommen worden. Man muss schon sagen, dass diese Auszeit in die Planung rein passen muss, dass auch

ein Ersatz da ist, der die Aufgaben übernehmen kann, etc. Es muss auf jeden Fall ausdiskutiert werden. Die Auszeit wirkt sich natürlich auch auf das gesamte Team aus. Also, bei uns ist das schon klar, dass das dazugehört. Es wird nicht darüber gescherzt oder großartig diskutiert. Wir verstehen die Beteiligung des Vaters bei der Kinderbetreuung als Teil einer funktionierenden Zukunft und dass es Teil der gegenwärtigen Gesellschaft sein sollte.

Wie beurteilen Sie die Vereinbarkeit von Ihrer beruflichen Tätigkeit an der TU Graz und Ihren familiären Verpflichtungen als Vater?

Eigentlich gut, aber es ist schon eine Herausforderung. Gerade mit 40 Stunden pro Woche, es ist schon ein Unterschied wenn die Arbeitswoche, wie in der Privatwirtschaft, nur 38,5 Stunden dauert. Diese Zeit fehlt besonders dann in der Früh oder am Abend. Ich habe jetzt ausgemacht, in der Früh früher anzufangen, dass ich dann am Abend etwas Zeit für meine Familie, für mein Kind habe. Nicht die ganze Woche, aber wenigstens so drei Tage in der Woche. Um 18:00 Uhr am Abend ist dann nämlich schon der Zug abgefahren. Man bekommt sonst

gar nichts mit von der Entwicklung des Kindes.



Wie beurteilen Sie die Einstellung der gesamten TU Graz in Bezug auf die Väterkarenz und auch die Elternteilzeit?

Wie die Einstellung der TU Graz dazu ist, kann ich so nicht sagen. Es ist schon angenehm, wenn man jemanden gegenüber hat, der einen versteht und der einen bei seiner Entscheidung unterstützt. Ich finde es wichtig, dass das Thema stärker forciert wird. Es besteht, wie es aussieht, Bedarf, für das Thema Väterkarenz und das Verständnis dafür zu werben. Und vielleicht muss man dann in 10 Jahren nicht mehr darüber reden, dann ist es ganz selbstverständlich in Väterkarenz zu gehen. ■



Jürgen Zechner, Dipl.-Ing. Dr.techn.

Universitätsassistent/Projektmitarbeiter, Institut für Baustatik, TU Graz

1 Tochter & 1 Sohn
Variante KBG: 20 + 4
Karenzdauer: 4 Monate

Herr Zechner, aus welchen Gründen haben Sie sich für die Väterkarenz entschieden?

Das ist eigentlich ganz einfach: Ich wollte mit meiner Tochter mehr Zeit verbringen. Das war der Hauptgrund. Ich habe keine konkreten Vorstellungen gehabt. Letztendlich haben sich einige meiner Freunde für die Väterkarenz entschieden und sie haben mir geraten, das auch zu machen. Man überlegt sich also schon, ob man das wirklich machen will. Dann kommt hinzu, dass man sich klar werden muss, ob sich die Auszeit finanziell ausgehen wird. Meine Frau war während meiner Karenz nämlich nur zu 50% angestellt und man muss schauen, dass man seinen Lebensstandard erhält. Damit wir diese Zeit überbrücken konnten, haben wir vorher gespart. Darüber hinaus war ich während der Karenz nebenbei geringfügig an der TU Graz tätig. Ich habe einen Lehrauftrag gehabt.

Selbstverständlich muss diese Auszeit vorher auch mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden. Ich wollte vier Monate in Väterkarenz gehen, ein kürzerer Zeitraum wäre für mich einfach zu kurz gewesen. Von Seiten

der TU Graz ist das super gemanagt worden und es gab für diese Zeit eine Karenzvertretung. Da sehe ich uns an der TU Graz schon privilegiert. Ich bezweifle, dass es so eine reibungslose Absprache bezüglich der Väterkarenz in der Privatwirtschaft gibt. Wenn man von Seiten des Arbeitgebers wenige Hürden hat, geht man natürlich gerne in Väterkarenz. ▶



Wie haben Sie diese vier Monate Väterkarenz erlebt?

Vier Monate hören sich lange an, aber sie sind wirklich schnell verfliegen. Ich habe in dieser Zeit viel mit meiner Tochter unternehmen können. Zum Beispiel habe ich mit ihr einen Schwimmkurs gemacht. Wir waren viel unterwegs. Dadurch, dass meine Frau nur Teilzeit angestellt war, konnten wir auch als Familie viel unternehmen. Das war natürlich sehr schön. Und wir konnten gemeinsam längere Ausflüge machen können. Selbstverständlich stärkt das die Familie. Folglich hatte ich aber nicht die „100%ige-Mutter-Belastung“.



Planen Sie auch für Ihren Sohn eine Väterkarenz ein?

Es würde mir schon gefallen, wenn ich mir auch bei meinem Sohn Väterkarenz nehmen kann. Zwei Monate wären wirklich super. Aber auch hier müssen wir schauen, wie sich das finanziell und auch von der Arbeit her ausgeben könnte.

Glauben Sie, dass die Väterkarenz einen Einfluss auf Ihre Beziehung zu Ihrer Tochter gehabt hat?

Na ja, seit ich die Väterkarenz begann, hat sich für sie schon etwas geändert: Sie war bis zu diesem Zeitpunkt sehr „Mama-fixiert“, was dann nach der Väterkarenz nicht mehr so war. Wir haben schon eine engere Beziehung zueinander schaffen können. Aus heutiger Sicht würde ich aber sagen, dass das nicht explizit mit der Väterkarenz etwas zu tun hat. Es hat einfach damit zu tun, wie viel Zeit man sich für sein Kind nimmt. Und man kann auch außerhalb der Väterkarenz Zeit mit dem Kind verbringen und so die Beziehung stärken. Man muss sich auch danach als Vater bemühen. Also, die Väterkarenz würde ich nicht als Hauptgrund für die gute Beziehung zu meiner Tochter

sehen. Diese hat uns natürlich viel Zeit gegeben, aber wenn man sich als Vater sonst nicht einbringt, hilft einem die Väterkarenz auch nicht viel.

Wie haben Sie die Reaktion von Ihrem Vorgesetzten und Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Bekanntgabe der Väterkarenz erlebt?

Die Reaktion war sehr positiv. Mein Vorgesetzter ist mittlerweile emeritiert. Er ist ein Familienmensch und hat mich dabei voll unterstützt. Aber auch die Kolleginnen und Kollegen haben sich mit mir gefreut. Man muss aber sagen, dass ich während der Väterkarenz ja weiterhin meinen Lehrauftrag gehabt habe und dadurch das ganze etwas unkompliziert war. Also, man kann sagen, dass die Entscheidung für die Väterkarenz an der TU Graz für mich relativ stressfrei war.

Sehen Sie einen Bedarf, dass die Väter dazu animiert werden sollten, in Väterkarenz zu gehen?

Grundsätzlich würde ich nein sagen. Das muss eigentlich schon jeder für sich entscheiden. Aus administrativer Sicht wäre eine problemlosere



Abwicklung mit Hilfestellung wünschenswert. Das Einholen von Informationen und die Formalitäten mit dem Arbeitgeber, ganz besonders über die Möglichkeiten der Anstellungen während der Karenz sind gar nicht so ohne. Es wäre schon toll, wenn das etwas unkomplizierter wäre. Hilfreich wäre, wenn die Informationen TU Graz bezogen sind: Wie sieht das generell an der TU Graz aus, Meldung der Väterkarenz, Zuverdienstmöglichkeiten und Anstellung während der Karenz, Nachbesetzung etc. ■

Wenn ein Kind unterwegs ist, steht man oft vor großen organisatorischen Aufgaben. Die Kinderbetreuungsbeauftragte und die Personalabteilung der TU Graz unterstützen Sie gerne dabei, sich eine Übersicht über die verschiedenen ToDos zu verschaffen und beraten Sie zu den Themen Karenz und Karenzmodelle.

Falls Sie Fragen zum Kinderbetreuungsgeld und Kinderbetreuung haben, können Sie sich gerne an die Kinderbetreuungsbeauftragte der TU Graz wenden.

Der TU Graz ist es als familienbewusste Universität ein wichtiges Anliegen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium zu erleichtern. Daher gibt es an der TU Graz verschiedene Möglichkeiten der Kinderbetreuung:



TU Graz nanoversity

In der TU Graz nanoversity, der öffentlichen Kinderbetreuungseinrichtung auf dem Gelände der TU Graz, befinden sich vier Kinderkrippengruppen für maximal 56 Kinder von 0 bis 3 Jahren sowie zwei Kinderhausgruppen für maximal 60 Kinder von 1,5 Jahren bis zum Ende der Schulpflicht. Alle Gruppen sind ganzjährig, d.h. auch in den Ferienzeiten, geöffnet. Die Volkshilfe Steiermark führt die Einrichtung nach dem Steiermärkischen Kinderbildungs- und -betreuungsgesetz als Betreiberin im Rahmen des Grazer Tarifmodells, die TU Graz ist die Erhalterin.

Die TU Graz nanoversity arbeitet nach einem alters- und gruppenübergreifenden pädagogischen Konzept mit den Schwerpunkten Naturwissenschaft und Technik sowie Gender und Diversity.

Adresse: TU Graz nanoversity, Petersgasse 136, 8010 Graz





Flexible Kinderbetreuung (Fleki)

In der Fleki – Flexible Kinderbetreuung der TU Graz werden Kinder von 0 bis 12 Jahren flexibel stundenweise betreut. Auch hier wird die Betreuung ganzjährig angeboten. Die Fleki kann ausschließlich von Kindern von Mitarbeiter/innen und Studierenden der TU Graz sowie Kindern von Angehörigen der Vereine und Gesellschaften, an welchen die TU Graz beteiligt ist, genutzt werden. Bevor Ihr Kind in der Fleki betreut wird, überprüft die Kinderbetreuungsbeauftragte der TU Graz Ihre Zugehörigkeit zur TU Graz. Das Datenblatt dazu finden Sie unter www.kinderbetreuung.tugraz.at.

Adresse: TU Graz nanoversity, Petersgasse 136, 8010 Graz

Sommerkinderbetreuung

In den 9 Sommerferienwochen wird die Flexible Kinderbetreuung als Sommerkinderbetreuung für 0- bis 8-Jährige geführt, die Voraussetzung ist dieselbe wie für die Fleki. Sie kann wöchentlich in Anspruch genommen werden. Die Volkshilfe Steiermark als Betreiberin der TU Graz nanoversity gestaltet das Betreuungsprogramm.

Babysitter/innenpool

Die TU Graz führt und finanziert den Babysitter/innenpool gemeinsam mit der Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der TU Graz (HTU). Als TU Graz-Angehörige/r können Sie auf www.babysitterinnenpool.tugraz.at eine/n

zertifizierte/n Babysitter/in suchen. Die Babysitter/innen sind Studierende der TU Graz. Sie haben sich für den Babysitter/innenpool beworben, ein Praktikum in einer Kinderbetreuungseinrichtung absolviert, wurden ausgewählt und haben den 16-stündigen Babysitter/innenkurs besucht.



Tagungskinderbetreuung

Die TU Graz führt und finanziert den Babysitter/innenpool gemeinsam mit der Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft an der TU Graz (HTU). Als TU Graz-Angehörige/r können Sie auf www.babysitterinnenpool.tugraz.at eine/n zertifizierte/n Babysitter/in suchen. Die Babysitter/innen sind Studierende der TU Graz. Sie haben sich für den Babysitter/innenpool beworben, ein Praktikum in einer Kinderbetreuungseinrichtung absolviert, wurden ausgewählt und haben den 16-stündigen Babysitter/innenkurs besucht.

Tagungskinderbetreuung

Die TU Graz ist bemüht, bei Bedarf auch während an der TU Graz durchgeführter Veranstaltungen und Kongressen sowie Sponsionen und Promotionen Kinderbetreuungsmöglichkeiten anzubieten. Betreut werden die Kinder dabei von zertifizierten Babysitter/innen aus dem BabysitterInnenpool der TU Graz.

Willkommenspaket für werdende Eltern

Für alle TU Graz-Mitarbeiter/innen, die soeben ein Kind bzw. Kinder bekommen haben oder kurz davor stehen, gibt es ein Willkommenspaket. Der Nachwuchs soll damit vonseiten der TU Graz herzlich willkommen geheißen werden und die TU-Mitarbeiter/innen sollen bei der Planung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium unterstützt werden. Sie können Ihr Willkommenspaket im Büro für Gleichstellung und Frauenförderung abholen, wir bringen es gerne auch persönlich zu Ihrem Arbeitsplatz.

Büro für Gleichstellung und Frauenförderung

Lissa Reithofer (Vereinbarkeitsbeauftragte der TU Graz,
Referentin für Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium)
Mandellstraße 5/I
8010 Graz
Telefon: 0316/873 6095
E-Mail: l.reithofer@tugraz.at

Weiterführende Links

- ▶ www.help.gv.at → Familie und Partnerschaft → Geburt
- ▶ www.bmf.gv.at → Steuern → Für Familien und Kinder
- ▶ www.bmask.gv.at → Arbeit → Arbeitsrecht → Elternkarenz und Elternzeit
- ▶ www.unikid.at → Rechtliches → Arbeitsrecht

Informationen zu Kinderbetreuung

- ▶ www.steiermark.at → Verwaltung → Dienststellen → A6 Bildung und Gesellschaft
→ Referat Kinderbildung und Betreuung
- ▶ kinderdrehscheibe.net

Informationen zur Väterkarenz

- ▶ www.maennerinkarenz.at
- ▶ www.joanneum.at → Policies → Referenzprojekte → Väterkarenz: Auswirkungen auf Karrieren von Männern

Informationen für Familien

- ▶ www.zweiundmehr.steiermark.at
- ▶ www.kinderbuero.at

Interaktiver Elternkalender

- ▶ elternkalender.arbeiterkammer.at → Service Broschüren → Beruf und Familie

Kinderbetreuungsgeld Online-Rechner:

- ▶ www.sozialversicherung.at/kgbOnlineRechner/

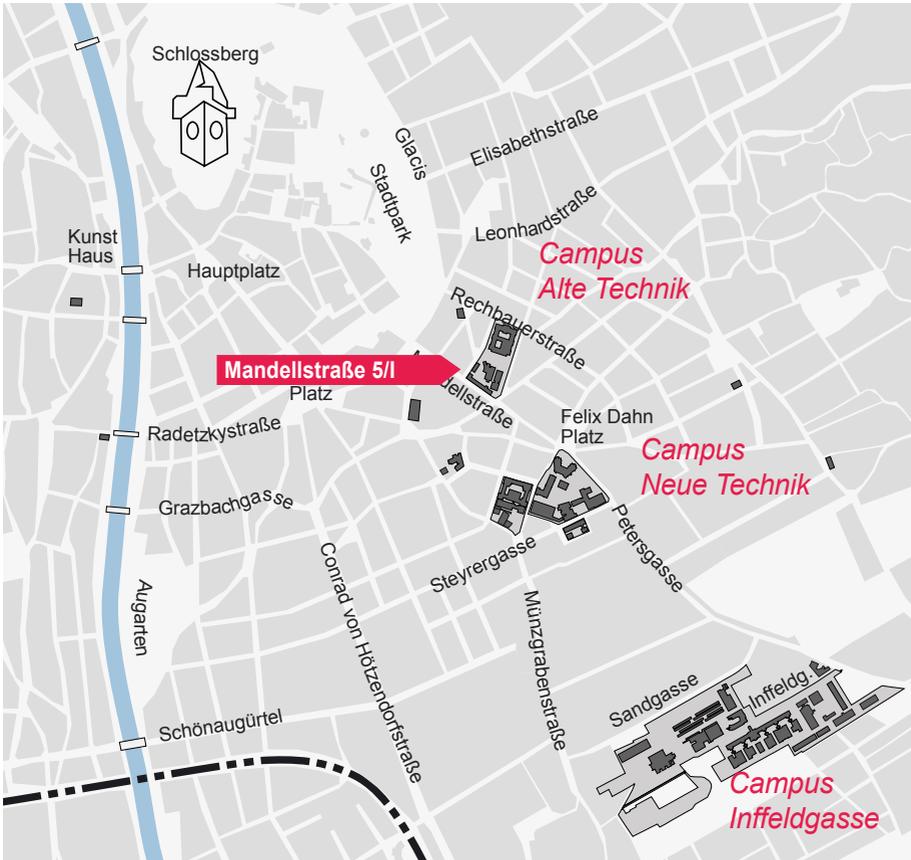
Familienbeihilfenrechner

- ▶ <http://familienbeihilfenrechner.bmfj.gv.at/>



Verwendete Quellen

- Väter-Karenzgesetz (VKG)
- Mutterschutzgesetz (MSchG) 1979
- <http://www.bmfi.gv.at> - Bundesministerium für Familie und Jugend – Broschüre Kinderbetreuungsgeld
- Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG)
- Vertragsbedienstetengesetz (VBG) 1848
- Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG)
- Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten
- Land Steiermark: Zwei und Mehr. Wegweiser für Familien. FA6A – Gesellschaft und Generationen. 2011.
- http://wien.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/karenz/Adoptiv_oder_Pflegeeltern.html
- <http://www.graz.at/cms/beitrag/10148296/3203249>
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für steiermark – Broschüre Mutterschutz und Karenz
- www.maennerinkarenz.at
- <http://www.regenbogenfamilien.at>
- Beratungszentrum für Schwangere: Ein rechtlicher Leitfaden für (werdende) Mütter und Väter. Graz, 2012.
- www.help.gv.at



Herausgeberin:

TU Graz, Büro für Gleichstellung und Frauenförderung, Mandellstraße 5/I, 8010 Graz

► www.tugraz.at/go/gleichstellung

Grafik und Layout:

DI Christina Fraueneder, DI (FH) Markus Garger, Kommunikation und Marketing,

Rechbauerstraße 12, 8010 Graz