

Kurzinformation: Karenz

Allgemein:

Die Anträge müssen meist zumindest 3 Monate (in Ausnahmefällen auch später) vor Antritt der jeweiligen Karenzform gestellt werden.

An: Personalreferat der Musik- und Singschule Wien, Skodagasse 20, 1080 Wien
personal-kms@ma13.wien.gv.at

Für die verschiedenen Karenzformen gibt es unterschiedliche Schutzbestimmungen zur (meist terminlich fixierten) Rückkehr an den Arbeitsplatz.

Achtung:

Alle Formulierungen in dieser Zusammenfassung sind stark gekürzt und geben nur Teile der jeweiligen Regelungen wieder. Der Autor übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen den Autor, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen

Formen der Karenzierung:

1. Der Arbeitgeber MUSS gewähren:

1.1 Elternkarenz:

Die Elternkarenz beginnt frühestens im Anschluss an das Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes (Schutzfrist). Sie endet nach der angemeldeten (= vereinbarten) Dauer, spätestens mit dem vollendeten 24. Lebensmonat des Kindes.

Verschieden Modelle: Vollkarenz, aber auch Karenzteilung der Eltern bzw. Aufschiebung von 3 Karenzmonaten bis zum 7. Lebensjahr des Kindes möglich.

Achtung: Zuverdienstgrenzen.

Antragsfrist: 8 Wochen nach der Geburt des Kindes

Siehe: <http://www.arbeiterkammer.at/beratung/berufundfamilie/Karenz/index.html>

Die gesetzlichen Unterstützungen für Eltern sind:

Mutterschutz: 8 Wochen vor und nach der Entbindung -> Wochengeld

Elternkarenz: bis zu 24 Monate nach Mutterschutz -> Kinderbetreuungsgeld (Höhe je nach gewähltem Modell, SV bezahlt und versichert)

Familienbeihilfe: Ab Geburt des Kindes bis zum 18. bzw. 25. Lebensjahr (Ausbildung), Finanzamt bezahlt.

1.2 Teilkarenz/Elternteilzeit/Teilzeitbeschäftigung zur Pflege eines Kindes:

Die Arbeitszeit des Vertragsangestellten ist zur Pflege eines Kindes bis zum Ablauf von vier Jahren nach der Geburt des Kindes um mindestens ein Viertel und um höchstens drei Viertel herabzusetzen. Nach Vollendung des vierten Lebensjahres bis zum Ablauf von sieben Jahren nach der Geburt des Kindes oder bis zu einem späteren Schuleintritt ist die Arbeitszeit um höchstens die Hälfte herabzusetzen.

Erst nach 3 Jahren Dienstverhältnis, außer direkt davor Elternkarenz.

Gleichzeitig zur Elternkarenz an der Musikschule Wien grundsätzlich nicht möglich.

Achtung: Lineare Reduktion der Bezüge. Daher auch Reduktion des SV Beitrages und damit Reduktion des Pensionsversicherungsbeitrages. Zahlreiche Zusatzbestimmungen.

Änderung der Lage der Arbeitszeit: der Arbeitgeber hat sich über den zeitlichen Rahmen der Arbeitszeit mit teilkarenzierten Arbeitnehmern ins Einvernehmen zu setzen. Dabei ist, im Rahmen betrieblicher Möglichkeiten, auf die besonderen zeitlichen Bedürfnisse junger Eltern Rücksicht zu nehmen. Dies gilt auch für Teilzeitkräfte, die den Umfang ihrer Arbeitszeit, wie er bereits vor den Schutzfristen bestand nicht verändert haben.

Antragsfrist: 3 Monate - Anzahl der Änderungsmöglichkeiten der Rahmenzeiten ist limitiert.

Siehe: §12 Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien und §15h Mutterschutzgesetz und Folgende.

1.3 Karenz zur Pflege eines behinderten Kindes oder eines pflegebedürftigen Angehörigen:

Dem Vertragsangestellten ist auf Antrag eine Karenz (gegen Entfall der Bezüge) zu gewähren, wenn er sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes/Angehörigen widmet. Bis zur Vollendung des 40. Lebensjahres des Kindes.

Achtung: Aufgrund der langen Laufzeit besteht kein Recht auf Rückkehr an den gleichen Arbeitsplatz. Durch Entfall der Bezüge besteht keine SV. Der Lauf der Dienstzeit ist im Ausmaß der halben Dienstzeit gehemmt.

Antragsfrist: Keine Frist angegeben

Siehe: §33 Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien

1.4. Pflegefreistellung:

Der Vertragsangestellte hat Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von sechs Werktagen im Kalenderjahr, für die Betreuung seines Kindes (Wahl-, Stief-, Pflegekindes ...)/im gleichen Haushalt lebendem Angehörigen (...). Darüber hinaus besteht Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von weiteren sechs Werktagen im Kalenderjahr bei Erfüllung der entsprechenden Voraussetzungen.

Antragsfrist: Entsprechend der Unvorhersehbarkeit des Anlassfalles keine Frist

Siehe: §37 Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien

1.5 Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge:

Bei Erfüllung der Voraussetzungen z.B. zur Betreuung seines (1) im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst erkrankten Kindes oder (2) zur Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen, gebührt dem Vertragsangestellten auf Antrag eine Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge bis zu einer ununterbrochenen Gesamtdauer von (1) neun oder (2) sechs Monaten pro Anlassfall.

Achtung: Definitionsgemäß Entfall der Bezüge.

Antragsfrist: Wird der Antrag auf Pflegefreistellung nicht innerhalb einer Woche, jener auf Verlängerung nicht innerhalb von zwei Wochen abgelehnt, darf der Vertragsbedienstete die Pflegefreistellung antreten.

Siehe: §37a Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien

1.6 Pflegezeit bei reduzierten Bezügen:

Bei Erfüllung der Voraussetzungen z.B. zur Betreuung seines (1) im gemeinsamen Haushalt lebenden schwerst erkrankten Kindes oder (2) zur Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen, gebührt dem Vertragsangestellten auf Antrag Pflegezeit bis zu 3/4 der Arbeitszeit bis zu einer ununterbrochenen Gesamtdauer von (1) neun oder (2) sechs Monaten pro Anlassfall.

Achtung: Reduktion der SV- also auch der Pensionsbeiträge.

Antragsfrist: Wird der Antrag auf Pflegefreistellung nicht innerhalb einer Woche, jener auf Verlängerung nicht innerhalb von zwei Wochen abgelehnt, darf der Vertragsbedienstete die Pflegefreistellung antreten.

Siehe: §37b Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien

2. Der Arbeitgeber KANN gewähren:

2.1. Sonderurlaub:

Dem Vertragsangestellten kann auf Antrag aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen (Hochzeit, Begräbnis etc.) oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden. Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, und darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen.

Zu Fortbildungszwecken nur, wenn der Vorteil dadurch ausschließlich der Stadt Wien erwächst.

Achtung: Dem wichtigen Grund gemäß meist von kurzer Dauer. Fortdauer der Bezüge und SV.

Siehe: §30 Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien, bzw. §52 Dienstordnung.

Antragsfrist: Entsprechend der Unvorhersehbarkeit des Anlassfalles keine Frist

Vorgaben Dauer:

Eheschließung, bzw. Eheschließung eines eigenen Kindes: 1 Tag

Geburt eines eigenen Kindes: 1 Tag

Ableben eines Ehe- bzw. Lebenspartners bzw. naher Angehöriger in ger. Linie: 1-3 Tage

Übersiedlung ausserhalb Wiens: 1 Tag

Übersiedlung in einen anderen Verwaltungsbezirk: 2 Tage

Im Einzelfall kann bei einem sonstigen persönlichen Anlass (zB Promotion, Sponion) über Sonderurlaub von bis zu 3 Tage durch den Abteilungsleiter entschieden werden.

2.2. Pflegekarenz & Pflegezeit

Dem Arbeitnehmer kann Pflegekarenz oder Pflegezeit zur Pflege von Angehörigen gewährt werden. Diese muss schriftlich zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden. Dauer: max. 3 Monate

Achtung: Vor Abschluss der Vereinbarung muss das Arbeitsverhältnis bereits ununterbrochen drei Monate gedauert haben. Bei Pflegekarenz bekommt man Pflegekarenzgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes (55% des täglichen Nettoeinkommens) zuzüglich allfälliger Kinderzuschläge. Bei Pflegezeit erhält man das Pflegekarenzgeld aliquot.

Kranken- und Pensionsversicherungsbeiträge werden durch den Bund übernommen.

Antragsfrist: Antragstellung innerhalb von zwei Wochen nach Beginn beim Sozialministerium bei Vorliegen der schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Siehe:

https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/krankheitundpflege/pflege/pflegekarenz_pflegeteilzeit.html

2.3. Freijahr/Sabbatical

Der vollbeschäftigte Vertragsangestellte, der eine zumindest sechsjährige Dienstzeit zur Stadt Wien aufweist, kann auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von fünf Jahren ein Jahr vom Dienst freigestellt werden (Freijahr), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Während der Rahmenzeit (einschließlich Freijahr) gebühren 80% des Monatsbezuges. Das Freijahr darf frühestens nach 2 Jahren der Rahmenzeit beginnen.

Achtung: Der Vertragsangestellte darf, ausser einer vorher bekannten erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung, während des Freijahres keine zusätzliche Erwerbstätigkeit ausüben. Reduktion der SV- also auch der Pensionsbeiträge. Maximal drei Mal über die gesamte (Lebens-) Dienstzeit.

Antragsfrist: 3 Monate vorher

Siehe: §30a Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien

2.4. Freiquartal

Der vollbeschäftigte Vertragsangestellte, der eine zumindest sechsjährige Dienstzeit zur Stadt Wien aufweist, kann auf Antrag innerhalb einer Rahmenzeit von zwölf Monaten drei Monate vom Dienst freigestellt werden (Freiquartal), wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Während der Rahmenzeit entsprechende Reduktion der Bezüge.

Achtung: Der Vertragsangestellte darf, ausser einer vorher bekannten erwerbsmäßigen Nebenbeschäftigung, während des Freijahres keine zusätzliche Erwerbstätigkeit ausüben. Reduktion der SV- also auch der Pensionsbeiträge.

Antragsfrist: 6 Monate vorher

Siehe: §30b Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien

2.5. Karenzurlaub:

Dem Vertragsangestellten kann auf Antrag ein Karenzurlaub (Urlaub gegen Entfall der Bezüge) gewährt werden, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

Achtung: Nur bei Dauer unter einem Monat besteht, trotz fehlender Bezüge weiter SV. Bei längerer Dauer besteht durch Entfall der Bezüge keine SV mehr. Also entfällt auch der Pensionsbeitrag. Lauf der Dienstzeit um die Zeit des halben Karenzurlaubes gehemmt. Max 10 Jahre über die gesamte Dienstzeit.

Antragsfrist: 3 Monate, aber auch kurzfristiger

Siehe: § 34 Dienstrecht der Vertragsbediensteten der Gemeinde Wien

2.6. Bildungskarenz:

Da der Vertragsangestellte der Stadt Wien/MuSi Wien AMS Beitrag bezahlt, steht ihm grundsätzlich die Bildungskarenz-Förderung seitens des AMS (Arbeitsmarktservice) zu. Allerdings ist die Bildungskarenz seitens des Dienstrechts der Gemeinde Wien, also arbeitgeberseitig nicht vorgesehen.

In einigen Fällen wurde aber Karenzurlaub (s.o.) gewährt, der dann für die Bildungskarenz genutzt wurde. Die Bestätigung des Arbeitgebers über den gewährten Karenzurlaub (anstelle Gewährung von Bildungskarenz) wurde dann vom AMS akzeptiert.

Seitens des AMS wird für diese Zeit angeboten:

- + Dauer: 2 - 12 Monate
- + Sozialversicherung
- + Weiterbildungsgeld in Höhe des Arbeitslosengeldes

Bedingungen:

- + 6 monatiges Arbeitsverhältnis
- + Bildungsmaßnahme ist selbst zu finanzieren
- + Bildungsnachweis: 20 h oder 16h (bei Pflege von Kindern)
- + Die MUSI Wien muss die Karenzvertretung nachweisen

Frist: Siehe Karenzurlaub, dem AMS gegenüber ca. 3 Wochen

Siehe:

<http://www.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsfoerderungen/Bildungskarenz.html>