



Beruf mit Familie und BABY



Diese Broschüre bietet einen Überblick über die wichtigsten Punkte zu diesem Thema und versucht, Antworten auf die brennendsten Fragen zu geben. Euer AUF/FEG Team

Vorwort

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen!



Josef Wagenthaler

In den nächsten Jahren findet ein regelrechter Generationswechsel in der Exekutive statt, weil mehr als ein Drittel der Kollegenschaft in den Ruhestand treten wird. Eine entsprechende Anzahl junger Kolleginnen und Kollegen wird an deren Stelle treten. Das bedingt automatisch auch ein Ansteigen der Frauenquote, weshalb dem Thema „Familiengründung“ und „Kinder“ künftig große Bedeutung zukommen wird. Diese Broschüre soll daher für diese kommende Generation in der Exekutive ein Leitfaden sein.

Josef Wagenthaler
FA-Vorsitzender Stv.
josef.wagenthaler@auf-ooe.at



Robert Neuwirth

Immer wieder konnten wir in den letzten Jahren hören, wie wichtig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf doch ist. Tatsächlich gab es hier auch schon viele Bestrebungen und durchaus begrüßenswerte Verbesserungen. Doch speziell für den Bereich der Exekutive gibt/gäbe es hier noch sehr viel zu tun. Exekutivdienst mit Schichtarbeit ist wohl grundsätzlich einer der „familienfeindlichsten Jobs“, den man sich vorstellen kann. Unserer Überzeugung nach braucht es daher vor allem endlich einen „wirklichen“ personellen Ersatz für mutterschaftsbedingte Fehlstände. Nur dann werden die in dieser Broschüre zusammengefassten Regelungen und Möglichkeiten wirklich zu einem harmonischen Miteinander von beruflichem Werdegang und eurem Familienglück beitragen können.

Robert Neuwirth
FA-Mitglied
robert.neuwirth@polizei.gv.at



Inhaltsverzeichnis

1. Vor der Geburt	4	3.2 Kinderzuschuss	10
1.1 Bekanntgabe der Schwangerschaft	4	3.3 Familienbeihilfe/Kinderabsetzbetrag	
1.2 Kündigungs- und Entlassungsschutz	4	auch während der Polizeiausbildung	10/11
1.3 Beschäftigungsverbot	4	3.4 Kinderbetreuungsgeld	11
2. Nach der Geburt	5	3.5 Kinderfreibetrag	12
2.1 Beschäftigungsverbot	5	3.6 Kinderbetreuungskosten	13
2.2 Karenz (MSchG/VKG) und Karenzurlaub	5/6/7	4. Pensionsrechtliche Bestimmungen	14
2.3 Frühkarenzurlaub (Baby Monat)	8	4.1 Beamtenpension	14
2.4 Teilzeitbeschäftigung	8/9	4.2 Kontopension	14
3. Finanzielle Unterstützungen	10	4.3 Pensionssplitting	14
3.1 Geldaushilfe	10		

Impressum:

Eigentümer, Verleger und Herausgeber: Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher-ÖÖ (Polizei).
 Medieninhaber: AUF-ÖÖ (Polizei), zu 100 % vertreten durch den Vorstand.
 Redaktion: Josef Wagenthaler 0664 5458592, Robert Neuwirth 0660 6000112.

Die Broschüre dient der Information aller im öffentlichen Dienst stehenden Beschäftigten.
 Wir haben uns bemüht eine fehlerfreie Information zu gestalten. Sollte sich trotzdem ein Fehler eingeschlichen haben, bitten wir vorab um Entschuldigung!

Herausgeber: AUF-ÖÖ (Polizei), Blütenstr. 21, 4040 Linz.
 Internet: <http://www.auf-polizei-ooe.at>
 e-mail: josef.wagenthaler@auf-ooe.at
 Hersteller/Druck: Druckerei Wograndl, Mattersburg, <http://www.wograndl.com>
 Layout: Alexandra Niedereeder, e-mail: info@zaknips.at, <http://www.zaknips.at>



1 Vor der Geburt

1.1 Bekanntgabe der Schwangerschaft

Die Schwangerschaft und der vermutliche Geburtstermin sind dem Dienstgeber umgehend zu melden. Der Dienstgeber kann diesbezüglich eine ärztliche Bescheinigung verlangen.

1.2 Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz

Mit Beginn der Schwangerschaft bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung können Vertragsbedienstete und provisorische Beamtinnen nicht gekündigt werden (ausgenommen Probemonat).

1.3 Beschäftigungsverbot

Grundsätzlich gilt bei schwangeren Bediensteten ein Verbot für all jene Arbeiten, die eine **schwere körperliche Belastung** darstellen oder **für das ungeborene Kind schädlich** sind. Ebenso gilt ein **Verbot für Nacharbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Mehrdienstleistungen** (max. 9 Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche). Darüber hinaus gibt es ein **individuelles Beschäftigungsverbot** und ein **absolutes Beschäftigungsverbot**.

Individuell: Es liegt eine Gefährdung von Leben oder Gesundheit für Mutter oder Kind vor (amtsärztliche Bestätigung erforderlich).

Absolut: 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (= Schutzfrist vor der Geburt des Kindes).

Das Beschäftigungsverbot ist dienstrechtlich als Freistellung zu erachten und erfolgt für Beamtinnen, die vor dem 01. Jänner 2011 eingetreten sind, unter Fortzahlung der Bezüge (Gehalt und bestimmte Zulagen). Ist die Wochenarbeitszeit herabgesetzt, erhält man ab Beginn des Beschäftigungsverbotes wieder die vollen Bezüge. Nach einem Monat entfallen jedoch die Nebengebühren (auch die pauschalieren). Ausnahme: Beim individuellen Beschäftigungsverbot nach § 14 MSchG .

Für Beamtinnen, die nach dem 31. Dezember 2010 eingetreten sind, erfolgt eine Durchschnittsberechnung (inklusive Nebengebühren) nach Maßgabe der letzten drei Monate. Beträge für Mehrdienstleistungen und Feiertagsarbeit fallen jedoch weg.

Vertragsbedienstete erhalten Wochengeld gemäß den entsprechenden Bestimmungen (ebenfalls nach Durchschnitt der letzten drei Monate).



2 Nach der Geburt

2.1 Beschäftigungsverbot

Das absolute Beschäftigungsverbot nach der Geburt beträgt ebenfalls 8 Wochen. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt das absolute Beschäftigungsverbot 12 Wochen. Wurde die achtwöchige Schutzfrist vor der Geburt verkürzt, verlängert sich die Schutzfrist nach der Geburt um diesen Zeitraum der Verkürzung – höchstens allerdings auf 16 Wochen.

Bestimmte Arbeiten (z. B. Heben schwerer Lasten) sind bis 12 Wochen nach der Entbindung verboten.



2.2 Karenz nach dem MSchG / VKG bzw. dienstrechtlicher Karenzurlaub

Karenz nach dem MSchG / VKG:

Es besteht sowohl für Mütter als auch für Väter ein Rechtsanspruch **bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres** des Kindes (der Dienstantritt hat am 2. Geburtstag des Kindes zu erfolgen). Die Karenz kann zweimal zwischen den Eltern geteilt werden – es können somit 3 »Karenzteile« entstehen. Eine gleichzeitige Karenz von Mutter und Vater ist nicht möglich, außer beim ersten Wechsel während eines Monats. Dies verkürzt allerdings die Höchstdauer der Karenz um einen Monat.

Beispiel: Die Mutter nimmt Karenz bis zum Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes in Anspruch, während des 18. Lebensmonats befinden sich die Eltern gleichzeitig in Karenz und der Vater kann dann bis zum Ablauf des 23. Lebensmonats des Kindes in Karenz gehen.

Die Karenz der Mutter kann an das Beschäftigungsverbot oder einen darauffolgenden Krankenstand/Urlaub nach der Geburt anschließen. Die Bekanntgabe hat in diesen Fällen spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes zu erfolgen.

Die Karenz des Vaters kann, wenn die Mutter auch einen Anspruch auf Karenz hat (sie ist unselbständig erwerbstätig), (frühestens) an das Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt anschließen. Die Bekanntgabe hat in diesem Fall spätestens 8 Wochen nach der Geburt des Kindes zu erfolgen.



Die **Mindestdauer der Karenz** und – bei Teilung der Karenz zwischen den Eltern – der Karenzteile **beträgt 2 Monate**. Während der Karenz muss mit dem Kind ein gemeinsamer Haushalt bestehen (muss nicht in Österreich sein). Es besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis 4 Wochen nach dem Ende der Karenz.

Eine neuerliche Schwangerschaft berührt die Karenz nicht. Erst mit Eintritt des Beschäftigungsverbotes wird die Karenz der Mutter verdrängt / beendet. Eine Karenz des Vaters wird weder durch die Schutzfrist der Mutter für das weitere Kind noch durch die Geburt des weiteren Kindes berührt.

Aufschubkarenz:

Die Elternteile können **jeweils 3 Monate der Karenz aufschieben**. Nimmt ein Elternteil eine aufgeschobene Karenz in Anspruch, endet die (ursprüngliche) Karenz spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes; nehmen sie beide Elternteile in Anspruch, endet die Karenz spätestens mit dem 18. Lebensmonat.

Der Verbrauch hat **bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres** des Kindes oder anlässlich eines späteren Schuleintrittes zu erfolgen. Die Meldung darüber hat spätestens 8 Wochen nach der Geburt oder spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz zu erfolgen.

ACHTUNG: Es besteht für BeamtInnen (beide Elternteile) ein Anspruch auf Abfertigung bei freiwilligem Austritt während der ersten 6 Monate nach der Geburt und während der Karenz nach dem MSchG / VKG (gem. § 26 i.V.m. § 27 Gehg von bis zu 12 Monatsbezügen).

Dienstrechtlicher Karenzurlaub:

Im Unterschied zum Karenz nach dem MSchG / VKG besteht beim dienstrechtlichen Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes (§ 75 BDG 1979, § 29b VBG) kein Rechtsanspruch. Dieser kann von der Personalstelle / Dienstbehörde gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die Höchstdauer eines dienstrechtlichen Karenzurlaubes beträgt 10 Jahre, wobei grundsätzlich alle bereits gewährten dienstrechtlichen Karenzurlaube zusammen zu zählen sind.

Anschlusskarenzurlaub:

Der dienstrechtliche Karenzurlaub wird zur Betreuung eines Kindes längstens bis zum Beginn der Schulpflicht gewährt. Achtung: 10-Jahresgrenze gilt hier nicht.

Für die Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes sind keine bestimmten Meldefristen vorgesehen und der Beginn des Karenzurlaubes ist flexibel.



Mit Antritt einer/s länger als 6 Monate dauernden Karenz / Karenzurlaubes erfolgt die Abberufung vom Arbeitsplatz (war man in den letzten 12 Monaten vor Antritt in Karenz oder Karenzurlaub, so sind diese Zeiten für die Sechsmonatsfrist ebenfalls mitzurechnen).

Wenn lediglich eine Karenz nach dem MSchG oder VKG in Anspruch genommen wurde, ist im BDG 1979 bzw. VBGG eine sogenannte »**relative Arbeitsplatzgarantie**« vorgesehen: Der vor Antritt der Karenz innegehabte Arbeitsplatz darf nicht auf Dauer nachbesetzt werden.

Sonstige, insbesondere **einmalige Bezüge (z. B. Sonderzahlungen)** werden in einem Kalenderjahr, in das Zeiten einer Karenz oder eines Karenzurlaubes fallen, **aliquotiert***. Ebenso wird der noch nicht verbrauchte **Urlaubsanspruch** in dem Jahr **aliquotiert***, in das die Karenz / der Karenzurlaub fällt.

ACHTUNG: Es besteht für BeamtInnen kein Anspruch auf Abfertigung bei freiwilligem Austritt während des dienstrechtlichen Karenzurlaubes

*anteilmäßige Berechnung anhand des gegebenen Zeitraums

Besoldungsrechtliche Auswirkungen einer Karenz bzw. eines Karenzurlaubes:

Zeiten einer Karenz nach dem MSchG / VKG sind bei BeamtInnen **für die Vorrückung und die Jubiläumszuwendung zur Gänze wirksam** (bei Vertragsbediensteten für dienstzeitabhängige Rechte). Hinsichtlich der pensionsrechtlichen Auswirkungen siehe Kapitel 3.

Zeiten eines dienstrechtlichen Karenzurlaubes zur Betreuung des Kindes längstens bis zum Beginn der Schulpflicht (»Anschlusskarenzurlaub«) sind bei BeamtInnen und Vertragsbediensteten mit Wiederantritt des Dienstes für die Vorrückung und die Jubiläumszuwendung zur Hälfte wirksam. Anschlusskarenzurlaube zählen nicht zur ruhegenussfähigen Bundesdienstzeit!



2.3 Frühkarenzurlaub (Babyonat)

Ein Bediensteter oder eine Bedienstete, der oder die mit der Mutter des Kindes verheiratet ist bzw. in eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt, hat ab der Geburt des Kindes bis zum Ende des (fiktiven) Beschäftigungsverbotes der Mutter einen Anspruch auf **Karenzurlaub bis zu 4 Wochen**. Der Beginn und die Dauer dieses Frühkarenzurlaubes können frei gewählt werden. Voraussetzung ist, dass der oder die Bedienstete mit der Mutter und dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Männern in einer eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft ist die Inanspruchnahme des Frühkarenzurlaubes für das eigene Kind oder das Kind des Partners ebenso möglich. Der Zeitrahmen, in dem Beginn und Dauer – maximal 4 Wochen – frei gewählt werden können, beträgt 3 Monate ab der Geburt des Kindes. Der Frühkarenzurlaub gebührt nur, wenn der Bedienstete mit dem Partner und dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Der Beginn und die Dauer des Frühkarenzurlaubes ist spätestens **eine Woche vor dem geplanten Antritt bekannt zu geben**.

In dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Hinsicht ist der Frühkarenzurlaub wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln.

2.4 Teilzeitbeschäftigung

Bei der Teilzeitbeschäftigung ist ebenfalls zwischen zwei Arten zu unterscheiden:

- **Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG / VKG**
- **Teilzeitbeschäftigung nach dienstrechtlichen Vorschriften**

Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG / VKG

Der Anspruch besteht für beide Elternteile dem Grunde nach längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn das Dienstverhältnis im Antrittszeitpunkt 3 Jahre gedauert hat und im Betrieb / der Dienststelle regelmäßig mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt sind (Anm.: Dienststelle ist etwa das BPK und nicht die PI).

Seit 2016 muss dabei die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 % reduziert werden und darf 12 Stunden nicht unterschreiten (Bandbreitenregelung).

Bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit sind die **persönlichen Verhältnisse der Bediensteten** zu berücksichtigen. Eine Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung darf bei Beamtinnen / Beamten nur dann erfolgen, wenn aus



wichtigen dienstlichen Gründen eine Verwendung weder auf dem bisherigen noch auf einem entsprechenden Arbeitsplatz möglich ist.

Mütter können die Teilzeitbeschäftigung frühestens anschließend an das Beschäftigungsverbot nach der Geburt des Kindes oder an einen unmittelbar daran anschließenden Urlaub oder Krankenstand in Anspruch nehmen. Sie haben dies schriftlich spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. Die Teilzeitbeschäftigung kann aber auch zu einem späteren Zeitpunkt angetreten werden. In diesem Fall hat die schriftliche Bekanntgabe spätestens 3 Monate vor dem beabsichtigten Antritt zu erfolgen.

Väter können frühestens mit Ablauf des (fiktiven) Beschäftigungsverbotes der Mutter die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Die schriftliche Bekanntgabe hat spätestens 8 Wochen nach der Geburt des Kindes zu erfolgen. Ist ein späterer Beginn der Teilzeitbeschäftigung beabsichtigt, muss der Vater dies spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Antritt schriftlich bekannt geben.

Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ist unabhängig vom Ausmaß der in Anspruch genommenen Karenz. Ebenso ist die Teilzeitbeschäftigung unabhängig von der Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteils. Es können daher beide Elternteile gleichzeitig eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz und Teilzeitbeschäftigung der Eltern für dasselbe Kind ist jedoch nicht möglich.

ACHTUNG: Es besteht für BeamtInnen ein Anspruch auf Abfertigung bei freiwilligem Austritt während der Zeit einer Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG / VKG.

Dienstrechtliche Teilzeitbeschäftigung:

Bei der Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung des Kindes nach dienstrechtlichen Vorschriften (§ 50b BDG) besteht ebenfalls ein Rechtsanspruch. Eine Herabsetzung darf allerdings dann nicht erfolgen, wenn die Bediensteten aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden können. Die Herabsetzung ist **bis auf die Hälfte** des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes zulässig – für den Zeitraum währenddessen die / der Bedienstete **Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld** hat, ist eine Herabsetzung **auch unter die Hälfte** möglich.

Die Herabsetzung kann für die Dauer eines Jahres oder Vielfachen eines Jahres oder maximal bis zum Schuleintritt des Kindes erfolgen.

ACHTUNG: Kein Abfertigungsanspruch für BeamtInnen bei freiwilligem Austritt während einer dienstrechtlichen Teilzeitbeschäftigung



3 Finanzielle Unterstützungen



3.1 Geldaushilfe

Über Antrag (an die zuständige Personalstelle) wird eine einmalige Geldaushilfe vom Dienstgeber aus Bundesmitteln gewährt - derzeit in Höhe von **€ 75,-**. Wenn beide Elternteile bei einer Gebietskörperschaft beschäftigt sind, steht diese Aushilfe nur einmal zu!

3.2 Kinderzuschuss

Monatlicher Zuschuss nach § 4 GehG (**12 x € 15,60**). Gebührt auch bei Teilzeit in vollem Ausmaß.

3.3 Familienbeihilfe/Kinderabsetzbetrag

Die **Familienbeihilfe** beträgt (monatliche Direktauszahlung) ab Geburt **€ 111,80**.

Danach:

- ab 3 Jahren **€ 119,60**
- ab 10 Jahren **€ 138,80**
- ab 19 Jahren **€ 162,-**

Der monatliche Gesamtbetrag an Familienbeihilfe erhöht sich durch die Geschwisterstaffelung für jedes Kind, ab:

- | | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------|
| a) zwei Kinder | um € 6,90 | für jedes Kind, |
| b) drei Kinder | um € 17,- | für jedes Kind, |
| c) vier Kinder | um € 26,- | für jedes Kind, |
| d) fünf Kinder | um € 31,40 | für jedes Kind, |
| e) sechs Kinder | um € 35,- | für jedes Kind, |
| f) sieben und mehr Kinder | um € 51,- | für jedes Kind. |

Wir empfehlen daher bei entsprechendem Kindersegen den Familienbeihilfenrechner:

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

Der Kinderabsetzbetrag beträgt (Direktauszahlung zusammen mit der Familienbeihilfe): € 58,40 pro Kind.

Mit der Familienbeihilfe für den September wird zusätzlich ein **Schulstartgeld von € 100,-** für jedes Kind zwischen 6 und 15 Jahren ausbezahlt; es ist kein gesonderter Antrag erforderlich.



Mehrkindzuschlag: Es steht ein Mehrkindzuschlag von **€ 20,-** monatlich für jedes ständig im Bundesgebiet bzw. im EU-Raum lebende dritte und weitere Kind zu, für das Familienbeihilfe gewährt wurde. Ein Anspruch besteht nur dann, wenn das zu versteuernde Familieneinkommen im Kalenderjahr, das vor dem Jahr liegt, für das der Antrag gestellt wird, die Höhe von € 55.000,- nicht überschritten hat. Der Mehrkindzuschlag ist für jedes Kalenderjahr gesondert beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung zu beantragen.

Muss man für den Unterhalt eines **nicht haushaltszugehörigen Kindes** aufkommen (man zahlt „Alimente“ und bekommt keine Familienbeihilfe), gebührt der Unterhaltsabsetzbetrag: monatlich **€ 29,20** für das erste Kind, **€ 43,80** für das zweite Kind und jeweils **€ 58,40** für das dritte und jedes weitere alimentierte Kind.

3.4. Kinderbetreuungsgeld

Höhe und Bezugsdauer sind zwischen insgesamt 5 Varianten wählbar.

	Pauschalvariante 30+6 Monate	Pauschalvariante 20+4 Monate	Pauschalvariante 15+3 Monate	Pauschalvariante 12+2 Monate	Einkommensab- hängige Var. 12+2
KBG pro Tag	€ 14,53	€ 20,80	€ 26,60	€ 33,-	Max. € 66,-
KGB pro Monat	ca. € 436,-	ca. € 634,-	ca. € 800,-	ca. € 1.000,-	80% des letzten Nettoeinkommens max. ca. € 2.000,-
Maximale Bezugsdauer eines Elternteils	30 Monate	20 Monate	15 Monate	12 Monate	12 Monate
Maximale Bezugsdauer beider Elternteile	36 Monate	24 Monate	18 Monate	14 Monate	14 Monate
Maximale Gesamtaus- zahlung	€ 15.910,-	€ 15.184,-	€ 14.564,-	€ 14.053,-	Max. € 28.185,-

Als Anspruchsvoraussetzung darf die jeweilige Einkommensgrenze nicht überschritten werden (Pauschalvarianten: € 16.200,- bzw. € 6.400,- beim ea. KBG). Auf Grund der Komplexität der Berechnung empfiehlt sich die Verwendung des diesbezüglichen Rechners: <https://www.sozialversicherung.at/kbgOnlineRechner/>

3.5 Kinderfreibetrag und Alleinverdiener-/Alleinerhalterabsetzbetrag

Der **Kinderfreibetrag** vermindert die Steuerbemessungsgrundlage und kann von einem Elternteil oder von beiden Elternteilen geltend gemacht werden. Machen beide Elternteile den Freibetrag geltend, stehen jedem Elternteil ab 2016 jährlich **€ 300,-** (bis 2015: € 132,-) zu; bei nur einem Elternteil sind es ab 2016 jährlich **€ 440,-** (bis 2015: € 220,-).

Der **Alleinverdiener-/Alleinerhalterabsetzbetrag** gebührt in Höhe von **€ 364,-** pro Jahr.

Der Alleinverdiener/Alleinerzieherabsetzbetrag samt Kinderzuschlag beträgt:

	jährlich	monatlich
• mit einem Kind	€ 494,-	€ 41,17
• mit zwei Kindern	€ 669,-	€ 55,75
• für jedes weitere Kind erhöht sich dieser Betrag um	€ 220,-	



3.6 Kinderbetreuungskosten

Dies gilt für Kosten für Kinderkrippen, Kindergärten, Tagesmütter, Kindermädchen sowie auch für einen Schülerhort oder ein Internat bis zu einem Betrag von **€ 2.300,-** pro Jahr und Kind. Das betreute Kind darf zu Beginn des Kalenderjahres das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

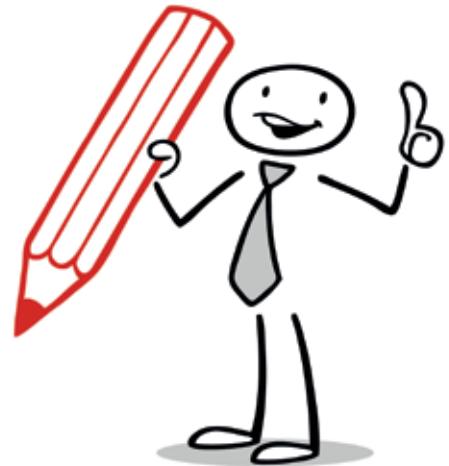
Anspruch auf diesen Freibetrag haben Eltern, die Lohn- bzw. Einkommensteuer zahlen.

Voraussetzung ist, dass die Kinderbetreuung in einer institutionellen Einrichtung, die den landesgesetzlichen Vorschriften für Kinderbetreuungseinrichtungen entspricht oder durch eine pädagogisch vergleichbar tätige Person (die z. B. eine entsprechende Ausbildung absolviert hat), erfolgt. Die Kinderbetreuungskosten können wahlweise von einem Elternteil oder aufgeteilt auf beide Elternteile, entsprechend der tatsächlichen Kostentragung, in Anspruch genommen werden.



UNSER TIP:

*Auch Verwandte (Oma/Opa)
erfüllen nach Absolvierung
eines entsprechenden Kurses
die Voraussetzungen, sofern sie
nicht im selben Haushalt leben!*



4 Pensionsrechtliche Bestimmungen

4.1 Beamtenpension

Für die **Beamtenpension*** gilt, dass die im bestehenden Dienstverhältnis absolvierten Karenzen nach dem MSchG / VKG voll als Dienstzeit für die Pension angerechnet werden. Jedes Kind verringert den Durchrechnungszeitraum für die Beamtenpension um 36 Monate (bei Zwillingen somit um 6 Jahre etc.).

*Eine Beamtenpension (Ruhegenuss nach dem Pensionsgesetz für BeamtInnen) erhalten nur mehr die Geburstjahrgänge bis 1954 zur Gänze bzw. jene bis 1975 anteilig (gemischt mit Kontopension).

4.2 Kontopension

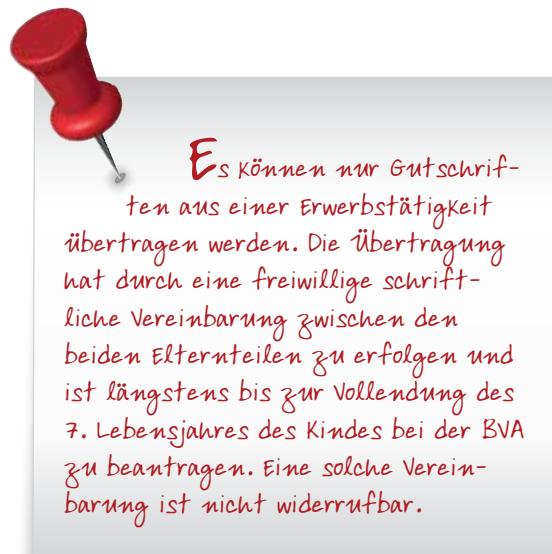
Für die **Kontopension*** werden für jedes Kind maximal 48 Monate (für Mehrlingsgeburten 60 Monate) als Kindererziehungszeiten im Pensionskonto gutgeschrieben, wobei diesen Zeiten eine besondere Beitragsgrundlage (2016: € 1.735,06 pro Monat) zugrunde gelegt wird, die jährlich erhöht wird.

*Eine Kontopension (nach dem individuellen Guthaben auf dem Pensionskonto nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz) erhalten alle Geburtsjahrgänge ab 1976 zur Gänze bzw. jene von 1955 bis 1975 anteilig (gemischt mit Beamtenpension).

4.3 Pensionssplitting

Eltern können für die Jahre der Kindererziehung ab 2005 ein »**freiwilliges Pensionssplitting**« vereinbaren. Der Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten 4 Jahre (bei Mehrlingsgeburten für die ersten 5 Jahre) bis zu 50 % seiner jährlichen Teilgutschrift auf das Pensionskonto des anderen Elternteils, übertragen lassen. Die Jahreshöchstbeitragsgrundlage darf dabei nicht überschritten werden.

Für weitere Fragen steht dir dein AUF-Personalvertreter gerne zur Verfügung



**DIE POLIZEI
BRAUCHT EINE PERSONALVERTRETUNG
MIT BISS**



WER, WENN NICHT WIR!



Wir halten euch immer
auf dem Laufenden.

Sei gespannt auf die nächste
Ausgabe des Blaulicht Oberösterreich



IMPRESSUM:

Eigentümer, Verleger und Herausgeber: Aktionsgemeinschaft Unabhängiger und Freiheitlicher-OÖ (Polizei).
Medieninhaber: AUF-OÖ (Polizei), zu 100 % vertreten durch den Vorstand. Redaktion: Josef Wagenthaler 0664 5458592, Robert Neuwirth 0660 6000112. Die Broschüre dient der Information aller im öffentlichen Dienst stehenden Beschäftigten