

Informationshandbuch zur Lebensphase

„Familie und Elternschaft“

im Rahmen des „LEBEN-Modell“

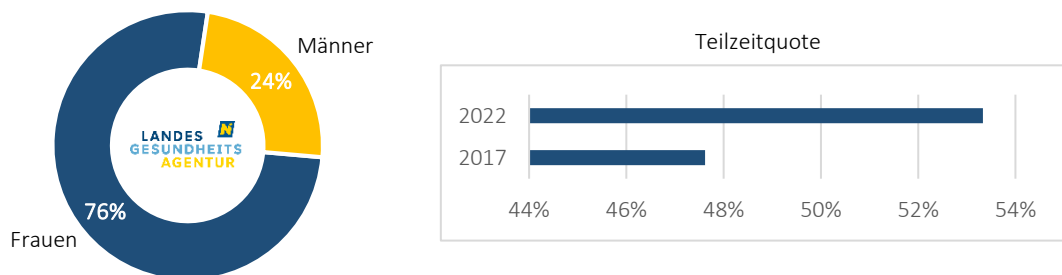
Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
1 Gesunde Schwangerschaft und Karenz	5
a. Broschüre ZBR „Wir und unsere Kinder“	5
b. Karenzregelungen.....	5
c. Verbindung während Karenz.....	6
2 Freistellungen zur Pflege und Betreuung	7
a. Pflegefreistellung.....	7
b. Pflegekarenz und –teilzeit	7
c. Familienhospizfreistellung.....	8
d. Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes	8
3 Finanzielle Unterstützung	9
a. Gehaltsvorschuss.....	9
b. Kinderzuschuss	9
c. Kinderweihnachtsgeld	10
d. Lehrlingsbeihilfe/Studienbeihilfe	11
e. Jubiläumsbelohnung.....	12
4 Flexible Arbeitszeiten	13
a. Teilzeitbeschäftigung bei Sorgepflichten für Kinder	13
b. Homeoffice möglich in gewissen Bereichen.....	13
5 Vereinbarkeit Familie und Beruf	14
a. Kinderbetreuung (Landeskliniken)	14
b. Familien- / Kindermenüs	14
c. Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter	14
Linkverzeichnis	15

Einleitung

In der heutigen Arbeitswelt nimmt das Thema Familie und Elternschaft einen wichtigen Stellenwert ein, auch innerhalb der NÖ Landesgesundheitsagentur, wo Frauen einen erheblichen Anteil von etwa 76 Prozent ausmachen. Die Balance zwischen den Verpflichtungen in der Familie und den beruflichen Anforderungen kann angesichts der hohen Verantwortung im Gesundheitswesen und der oft anspruchsvollen Arbeitszeiten zu einer besonderen Herausforderung werden. Dies erfordert nicht nur eine Work-Life-Balance, sondern auch Unterstützung und flexible Arbeitsmodelle, die den individuellen Bedürfnissen gerecht werden.

Ein weiterer Trend, der sich in den letzten Jahren abgezeichnet hat, ist der Anstieg der Teilzeitbeschäftigung. Lag im Jahr 2017 die Teilzeitquote noch bei 47,62 Prozent, so stieg sie bis 2022 auf 53,33 Prozent an. Diese Zahlen verdeutlichen die wachsende Notwendigkeit von flexiblen Arbeitsmodellen, um den Anforderungen von Familie und Beruf gleichermaßen gerecht zu werden.



Mit diesem Hintergrund wurde das "LEBEN-Modell" (**L**ebensphasenorientierte **B**eschäftigungsmöglichkeiten in **N**iederösterreich) von der NÖ Landesgesundheitsagentur, auf Initiative des ZBR und der Abteilung Personal & Organisation, entwickelt, um die verschiedenen Phasen im Rahmen des lebensphasenorientierten Arbeitens abzubilden. Es berücksichtigt die Tatsache, dass die Bedürfnisse und Herausforderungen von Menschen in unterschiedlichen Lebensabschnitten variieren und daher eine angepasste Herangehensweise erfordern.

Das "LEBEN-Modell" ist also ein ganzheitlicher Ansatz, der die unterschiedlichen Lebensphasen berücksichtigt und auf die Bedürfnisse und Herausforderungen in jeder Phase eingeht. Durch gezielte Programme und Informationen sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützt werden, ein gesundes und erfülltes Leben in allen Berufslebensabschnitten zu führen. Es ist daher ein wertvolles Instrument, um die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

Die **Phase der Familie und Elternschaft** im "LEBEN-Modell" ist eine Phase im Berufsleben, in der der Fokus auf der Unterstützung von Eltern und ihren Familien liegt, um eine gesunde und ausgewogene Lebensführung zu ermöglichen. Diese Phase ist oft geprägt von neuen Verantwortlichkeiten, Herausforderungen und Veränderungen im Leben der Menschen, wenn sie eine Familie gründen oder diese unterstützen. Einige Aspekte und Schwerpunkte der Phase der Familie und Elternschaft im "LEBEN-Modell" bestehen dabei aus:

1. **Gesunde Schwangerschaft und Karenz:** Während der Schwangerschaft erleben Frauen eine einzigartige Phase, die besondere Aufmerksamkeit erfordert. Hier ist es der NÖ LGA ein Anliegen, Verständnis und Unterstützung zu bieten, um die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer werdenden Mütter zu gewährleisten. Genauso wie in der Karenzzeit, wo die persönliche Entwicklung unterstützt und Eltern die Rückkehr zum Arbeitsplatz erleichtert werden soll.
2. **Freistellung zur Pflege und Betreuung:** Die Freistellung zur Pflege und Betreuung ist ein wichtiger gesellschaftlicher Mechanismus, der es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, ihre beruflichen Verpflichtungen vorübergehend ruhen zu lassen, um sich um die Pflege und Betreuung von Familienangehörigen zu kümmern. Es ist ein wichtiges Instrument, um die Belastungen für pflegende Angehörige zu reduzieren und gleichzeitig die Lebensqualität der Pflegebedürftigen zu gewährleisten.
3. **Finanzielle Unterstützung:** Die finanzielle Unterstützung während der Elternschaft ist ein wesentlicher Aspekt bei der Bewältigung der Verantwortlichkeiten, die mit der Erziehung von Kindern einhergehen. Dabei bietet die NÖ LGA verschiedene Unterstützungsangebote, um diese finanzielle Belastung zu erleichtern.
4. **Flexible und stabile Arbeitszeiten:** Flexible Arbeitszeiten bieten berufstätigen Eltern die Möglichkeit, Beruf und Familie besser miteinander in Einklang zu bringen. Indem sie ihre Arbeitszeiten an die Bedürfnisse ihrer Familie anpassen können, erhalten Eltern die Flexibilität, um wichtige familiäre Verpflichtungen zu erfüllen. Ein stabiler Dienstplan hingegen ermöglicht es Familien, ihr Leben besser zu organisieren, da sie Planungssicherheit für gemeinsame Aktivitäten und die Betreuung von Kindern haben. Flexible und stabile Arbeitszeiten sind somit ein wichtiger Schritt in Richtung einer familienfreundlicheren Arbeitswelt, die es Eltern ermöglicht, sowohl beruflichen Erfolg als auch ein erfülltes Familienleben zu genießen.
5. **Vereinbarkeit Familie und Beruf:** Das "LEBEN-Modell" unterstützt Familien dabei, Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie zu finden. Dazu gehören Angebote wie Freistellungen und Kinderbetreuungseinrichtungen.

Dieses Informationshandbuch soll den Expertinnen und Experten (Personalstellen, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PSG) der NÖ Landesgesundheitsagentur dabei helfen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Phase der Familie und Elternschaft bestmöglich zu unterstützen – mit Hilfe eines Überblicks zu den verschiedenen Fragestellungen und an welcher Stelle weitere Informationen zu finden sind.

1 Gesunde Schwangerschaft und Karenz

a. Broschüre ZBR „Wir und unsere Kinder“

Eine grundlegende Informationssammlung zu Themen rund um den Mutterschutz, Geburt, Karenz, Kinderbetreuungsgeld, Beschäftigungsverhältnisse uvm. bietet die Broschüre des ZBR „Wir und unsere Kinder“, welche online auf der Homepage des ZBR unter „Service und Hilfestellung“ zur Verfügung steht: [Broschüre ZBR "Wir und unsere Kinder"](#)

b. Karenzregelungen

Es gibt verschiedene Karenzregelungen, die sich auf die Elternzeit und die Freistellung von der Arbeit für die Betreuung von Kindern beziehen.

Mutterschutz und Karenz nach der Geburt:

Informationen zu Meldepflichten hinsichtlich der Schwangerschaft, Geburt, etc. sowie den geltenden Schutzbestimmungen und Regelungen zum Karenzurlaub finden sich hier: [Mutterschaft; Vaterschaft – \(noel.gv.at\)](#), im [Mutterschutzgesetz, im NÖ Vater - Karenzurlaubsgesetz 2000](#) sowie in der [Broschüre „Wir und unsere Kinder“](#).

Frühkarenz für Väter („Papamonat“) bzw. Vaterkarenzurlaub:

Väter können ebenfalls Karenz in Anspruch nehmen, für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zu vier Wochen (unter Entfall der Bezüge). Dies wird oft als Väterkarenz oder auch „Papamonat“ bezeichnet.

Darüber hinaus gibt es für Väter die Möglichkeit, einen Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (Vaterkarenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes zu beantragen.

Weitere Informationen dazu finden sich hier: [Mutterschaft; Vaterschaft – \(noel.gv.at\)](#)

Im Rahmen der Väterkarenz erhalten erwerbstätige Väter einen sogenannten „Familienzeitbonus“ als finanzielle Unterstützung. Informationen dazu finden sich in der [Broschüre des ZBR "Wir und unsere Kinder"](#) (Seite 13).

Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge

Nach Ablauf des Mutterschafts- oder Vaterkarenzurlaubes (Minstdauer zwei Monate) kann ein Sonderurlaub unter Entfall der Bezüge zur Erziehung des Kindes bis maximal zum Beginn des Kindergartenjahres in dem das Kind das 4. Lebensjahr vollendet beansprucht werden.

Weitere Informationen finden sich hier: [Mutterschaft; Vaterschaft – \(noel.gv.at\)](#) sowie in der [Broschüre des ZBR "Wir und unsere Kinder"](#).

Tageweiser Einsatz während der Karenz

Karenzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll die Gelegenheit von tageweisen Einsätzen an ihrer Dienststelle geboten werden. Den Bediensteten wird durch diesen Einsatz die Möglichkeit des Qualifikationserhalts sowie des Kontakthaltens mit Kolleginnen und Kollegen ermöglicht, wodurch eine Wiedereingliederung auch nach einer längeren Freistellung wesentlich erleichtert wird. Zudem können

auf diese Weise Bedienstete bis zum Ausmaß einer individuellen Zuverdienstgrenze einer Beschäftigung nachgehen, ohne den Anspruch auf ein allfällig bezogenes Kinderbetreuungsgeld zu verlieren. Gleichzeitig kann auch ein entsprechender Bedarf, welcher etwa durch Krankheit oder Urlaub entsteht, mit karenzierten Bediensteten, die eine entsprechende Qualifikation aufweisen und über ein detailliertes internes betriebliches Wissen verfügen, abgedeckt, werden.

Weitere Informationen dazu finden sich hier: [Mutterschaft; Vaterschaft – \(noel.gv.at\)](http://noel.gv.at)

c. Verbindung während Karenz

Das zuständige Mitglied der kollegialen/dualen Führung kann auf Wunsch der Mütter und Väter in der Karenz durch das Zusenden von Einladungen bzw. durch die Einbeziehung der karenzierten Personen aktiv zu wichtigen Besprechungen und Abteilungsversammlungen, aber auch zu sonstigen Ereignissen einladen und sie über betriebliche Entwicklungen informieren. Dadurch wird eine Bindung an die Dienststelle während einer längeren Abwesenheitszeit erreicht und der karenzierten Person das Interesse der Dienststelle vermittelt, sie auf dem Laufenden zu halten. Auch wird auf diese Weise die Einarbeitungszeit nach der Rückkehr reduziert.

Teilnahme an Bildungsmaßnahmen während der Karenz

Um bei längeren Freistellungszeiten die Gefahr der beruflichen Dequalifikation zu vermeiden, ist in Karenz befindlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Teilnahme an ausgewählten Bildungsmaßnahmen zu ermöglichen. Durch diese Maßnahme wird die Integration trotz Abwesenheit von der Dienststelle aufrechterhalten und der Kontakt mit Kolleginnen und Kollegen gewahrt.

Die Dienststellenleitung hat karenzierten Personen konkrete Bildungsmaßnahmenangebote zukommen zu lassen und die Bediensteten bei einer Inanspruchnahme zu unterstützen.

Ausdrücklich wird darauf hingewiesen, das aus Gründen des Mutterschutzes ein Besuch von Bildungsmaßnahmen in Zeiten eines Mutterschutzes nicht erfolgen darf. Durch einen Besuch von Bildungsmaßnahmen wird eine Karenz nicht unterbrochen und es bestehen – abgesehen von einem allfälligen Unfallversicherungsschutz und einem allfälligen Ersatz der Kursteilnahmegebühren – keinerlei sonstige Ansprüche (z. B.: Anspruch auf Entgelt, Ersatz der Fahrtkosten etc.).

2 Freistellungen zur Pflege und Betreuung

Informationen zum Thema „Freistellungen zur Pflege und Betreuung“ finden sich auf der Homepage des ZBR (www.zbr.or.at) unter „Service und Hilfestellung“: [Informationsblatt des ZBR "Freistellungen zur Pflege und Betreuung"](#)

a. Pflegefreistellung

Durch die Pflegefreistellung wird es ermöglicht, unter gewissen Voraussetzungen vom Dienst fernzubleiben, ohne Erholungsurlaub oder Zeitausgleich in Anspruch nehmen zu müssen.

Erste Arbeitswoche pro Kalenderjahr	<ul style="list-style-type: none"> ▪ notwendige Pflege eines erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen¹, ▪ notwendige Betreuung eines minderjährigen Kindes², wenn die Person die das Kind ständig betreut aus bestimmten Gründen³ ausfällt, ▪ notwendige Begleitung eines erkrankten, minderjährigen Kindes² bei stationärem Aufenthalt oder bei einer ambulanten Behandlung in einer Heil- und Pflegeanstalt
Zweite Arbeitswoche pro Kalenderjahr	<ul style="list-style-type: none"> ▪ notwendige Pflege eines erkrankten, minderjährigen Kindes², ▪ notwendige Betreuung eines minderjährigen Kindes², wenn die Person die das Kind ständig betreut aus bestimmten Gründen³ ausfällt
Dritte Arbeitswoche pro Kalenderjahr	<p>nur für Bedienstete mit mehr als zwei Kindern</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ notwendige Pflege eines erkrankten, minderjährigen Kindes², ▪ notwendige Betreuung eines minderjährigen Kindes², wenn die Person die das Kind ständig betreut aus bestimmten Gründen³ ausfällt

Eine Pflegefreistellung für die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht oder für deren Kinder kann nur in Anspruch genommen werden, wenn der Dienstbehörde das Bestehen dieser Lebensgemeinschaft nachgewiesen wird (z. B. amtlicher Meldezettel). Die Lebensgemeinschaft hat zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung seit mindestens drei Monaten ununterbrochen zu bestehen und kann zur gleichen Zeit nur mit einer Person eingegangen werden.

b. Pflegekarenz und –teilzeit

Pflegekarenz (= Freistellung zur Pflege einer/s pflegebedürftigen Angehörigen) und Pfl egeteilzeit sollen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, nahe Angehörige in der Dauer von ein bis drei Monaten unter gewissen Voraussetzungen in häuslicher Umgebung zu pflegen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in dieser Zeit in vollem Umfang kranken-, pensions- und unfallversichert. In dieser Zeit kann auch Pflegekarenzgeld, eine Leistung des Sozialministeriumservice, beantragt werden. Weitere Informationen betreffend Voraussetzungen, Ausmaß und Beantragung: [Informationsblatt des ZBR "Freistellungen zur Pflege und Betreuung"](#)

¹ Ehegatte/-gattin, eingetragene Partner/-in und in gerader Linie verwandte Personen, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht.

² Eigenes Kind, Stief-, Wahl- od. Pflegekind; Kinder der eingetragenen PartnerIn, Kinder der Person, mit der eine Lebensgemeinschaft besteht, wenn sie im gemeinsamen Haushalt leben und kein Elternteil für die Pflege oder Betreuung zur Verfügung steht.

³ Schwere Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Krankenanstalt od. Pflegeeinrichtung, Verbüßung einer Freiheitsstrafe

c. Familienhospizfreistellung

Die Freistellung zum Zwecke der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen, eines Schwiegerelternteils, eines Wahl- oder Pflegeelternteils oder eines Schwiegerkindes ist auf Antrag für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum zu gewähren. Neben der gänzlichen Dienstfreistellung unter Entfall der Bezüge ist auch eine Teilzeitbeschäftigung möglich.

Zum Zweck der Betreuung von im Haushalt lebenden schwerst erkrankten eigenen Kindern (Wahl- oder Pflegekindern) kann eine Freistellung von bis zu fünf Monaten erstmalig gewährt und auf eine Gesamtdauer von bis zu neun Monate verlängert werden. Nach Ausschöpfung der Höchstdauer, können noch höchstens zwei weitere Male Dienstfreistellungen in der Dauer von jeweils höchstens neun Monaten in Anspruch genommen werden.

Anspruch auf Familienhospiz haben auch Bedienstete für Kinder von eingetragenen Partnern bzw. Partnerinnen sowie Lebensgefährtinnen bzw. Lebensgefährten, sofern kein Elternteil für die Begleitung und Betreuung zur Verfügung steht.

Weitere Informationen betreffend Voraussetzungen, Ausmaß und Beantragung: [Informationsblatt des ZBR "Freistellungen zur Pflege und Betreuung"](#)

d. Freistellung zur Pflege eines behinderten Kindes

Eine Freistellung unter Entfall der Bezüge zur Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes ist bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres des Kindes möglich, wenn erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird und die Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird.

Weitere Informationen: [Informationsblatt des ZBR "Freistellungen zur Pflege und Betreuung"](#)

3 Finanzielle Unterstützung

a. Gehaltsvorschuss

Unter bestimmten Voraussetzungen kann Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Ansuchen ein binnen längstens zehn Jahren rückzahlbarer Gehaltsvorschuss (Dauer hängt von Ratenzahlung ab) auf ihre Bezüge gewährt werden.

Weitere Informationen dazu finden sich hier: [Gehaltsvorschuss – \(noel.gv.at\)](#) oder [Broschüre Dienstrecht des ZBR](#) (Seite 44)

b. Kinderzuschuss

Ein Kinderzuschuss gebührt für jedes Kind, für das Familienbeihilfe, oder eine gleichartige ausländische Beihilfe bezogen wird. Als Kinder sind gesetzlich definiert:

- eigene Kinder
- Wahlkinder (Adoptivkinder) und
- sonstige Kinder, die dem Haushalt eines/einer Bediensteten angehören und die überwiegenden Kosten des Unterhalts getragen werden

Der Antrag ist bei Dienstantritt (unter Beifügung der aktuellen Finanzamtsbestätigung über den Bezug der Familienbeihilfe) oder in einem aufrechten Dienstverhältnis bei der Meldung der Geburt eines Kindes zu stellen. Der Kinderzuschuss gebührt, sofern er nach Aufnahme in das Dienstverhältnis durch Geburt eines Kindes anfällt, erstmalig im vierfachen Ausmaß.

Für ein und dasselbe Kind gebührt der Kinderzuschuss nur einmal. Sind beide Elternteile öffentlich Bedienstete und besteht zwischen ihnen keine Übereinkunft, wer den Kinderzuschuss in Anspruch nehmen darf, zählt die Haushaltszugehörigkeit des Kindes und in weiterer Folge gehen ältere Rechte den jüngeren vor.

Der Kinderzuschuss beträgt

- bei bis zu 2 Kindern je 0,75 %,
- bei 3 oder 4 Kindern je 0,94 %,
- ab dem 5. Kind je 1,17 %
der NOG 5/16.

Für ein Kind, für das erhöhte Familienbeihilfe gewährt wird, gebührt der Kinderzuschuss doppelt. Entsteht der Anspruch auf die erhöhte Familienbeihilfe für ein Kind erst später, ist ein neuer Antrag auf Kinderzuschuss unter Vorlage der Bestätigung des Finanzamtes über die erhöhte Familienbeihilfe erforderlich. Der Kinderzuschuss wird nach Antrag grundsätzlich bis zum vollendeten 18. Lebensjahr des Kindes angewiesen und kann bei einem etwaigen weiteren Anspruch auf Familienbeihilfe verlängert werden.

Hinweis: Da der Bezug des Kinderzuschusses auch Voraussetzung für die Gewährung weiterer Sozialleistungen (z. B. Studienbeihilfe und Kinderweihnachtsgeld) ist, wird empfohlen, jede Mitteilung des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe eines Kindes unverzüglich nach Erhalt im

Dienstweg an die Personalservice GmbH weiterzuleiten, damit der Kinderzuschuss durchgehend angewiesen werden kann. Eine verspätete Meldung kann zur Folge haben, dass rückwirkend kein Kinderzuschuss angewiesen wird, und damit für diese Monate auch kein Anspruch auf die aliquote Studien- bzw. Lehrlingsbeihilfe oder zur Gänze auf das Kinderweihnachtsgeld besteht. Andererseits kann eine verspätete Vorlage der Bestätigung des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe auch zu erheblichen Rückforderungen führen, wenn die Familienbeihilfe für ein Kind eingestellt, und in dieser Zeit weiterhin Kinderzuschuss bezogen wurde. Sollte zwischen dem Antrag auf Verlängerung der Familienbeihilfe für ein Kind und der Erledigung durch das Finanzamt längere Zeit verstreichen, wird empfohlen, eine Bestätigung beim Finanzamt einzuholen, wann der Antrag beim Finanzamt eingelangt ist und diese Bestätigung gemeinsam mit der Bestätigung des Finanzamtes über die Verlängerung der Familienbeihilfe im Dienstweg vorzulegen.

Befinden sich Bedienstete im Mutterschafts-/Vaterkarenzurlaub bzw. im Sonderurlaub und beziehen Kinderbetreuungsgeld, erhalten sie durch den Arbeitgeber keine Bezüge und daher auch keinen Kinderzuschuss. Sollte der andere Elternteil ebenfalls im öffentlichen Dienst beschäftigt sein, empfehlen wir, zumindest in dieser Zeit den Kinderzuschuss bei einem bezugsauszahlenden Arbeitgeber zu beantragen.

Mehr Informationen dazu finden sich hier: [Soziale Leistungen \(Kinderzuschuss, Studienbeihilfe, Lehrlingsbeihilfe\) – \(noel.gv.at\)](https://www.noel.gv.at/soziale-leistungen/kinderzuschuss-studienbeihilfe-lehrlingsbeihilfe)

c. Kinderweihnachtsgeld

Beim Kinderweihnachtsgeld handelt es sich um eine außerordentliche Zuwendung, die jährlich von der NÖ Landesregierung zu beschließen ist. Wird diese beschlossen, wird diese Sozialleistung ausbezahlt, sofern im Monat Dezember Anspruch auf einen Kinderzuschuss besteht.

Das Kinderweihnachtsgeld wird am 30. November für Bedienstete im NÖ LBG, am 1. Dezember für pragmatisch Bedienstete (DPL 1972) und am 15. Dezember für Vertragsbedienstete im LVBG, Ärztinnen und Ärzte sowie Apothekerinnen in Apotheker in NÖ Landeskliniken (KV für pharmazeutische Fachkräfte) ausbezahlt.

Ist eine Antragstellung erforderlich, erfolgt die Auszahlung im Nachhinein. Grundsätzlich ist kein schriftlicher Antrag erforderlich, auch dann nicht, wenn die Bezüge der Bediensteten wegen Krankheit oder Unfall gekürzt oder eingestellt sind, aufgrund einer Schutzfrist, eines Mutterschafts- bzw. Vaterkarenzurlaubes, oder eines Sonderurlaubes zur Erziehung des Kindes oder eines „Papamonats“ abwesend sind.

In folgenden Fällen ist ein schriftlicher Antrag zu stellen:

- Von jenen Kolleginnen und Kollegen, die nur deswegen keinen Kinderzuschuss für ein Kind erhalten, weil der andere Elternteil für dieses Kind Anspruch auf einen Kinderzuschuss oder eine ähnliche Leistung aus einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft hat.
- Von Vertragsbediensteten die vom Arbeitsamt eine Sondernotstandshilfe erhalten.
- Von Apothekerinnen und Apotheker die einen Kinderzuschuss durch die pharmazeutische Gehaltsklasse für Österreich für wenigstens ein Kind erhalten und dem anderen Elternteil von seinem Dienstgeber keine ähnliche Leistung gewährt wird.

Folgende Beträge sind für das Jahr 2023 vorgesehen:

- für das 1. Kind 195,00 Euro
- für das 2. Kind 231,00 Euro
- für das 3. und jedes weitere Kind 260,00 Euro

Teilbeschäftigte Bedienstete mit weniger als 50 % Beschäftigungsausmaß erhalten einen ihrer Arbeitszeit entsprechenden Teilbetrag.

d. Lehrlingsbeihilfe/Studienbeihilfe

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf **Studienbeihilfe**, wenn sie den Kinderzuschuss erhalten und die Kinder eine andere als die Pflichtschule besuchen und sich in der neunten oder einer höheren Schulstufe befinden.

Kinderzuschuss bis 2 Kinder ab dem 9. Schuljahr in einer weiterführenden Schule (HASCH, HAK, HTL, HLW, Oberstufe Gymnasium usw.)	für das 1. Kind € 230,-- für das 2. Kind € 350,--
Kinderzuschuss bis 2 Kinder bei Besuch einer Universität, Fachhochschule, Hochschule	für das 1. Kind € 230,-- für das 2. Kind € 460,--
Kinderzuschuss ab 3 Kindern ab dem 9. Schuljahr in einer weiterführenden Schule (HASCH, HAK, HTL, HLW, Oberstufe Gymnasium usw.)	für das 1. Kind € 600,-- für das 2. Kind € 800,-- für das 3. Kind und jedes weitere Kind € 1.000,--
Kinderzuschuss ab 3 Kindern bei Besuch einer Universität, Fachhochschule, Hochschule	für das 1. Kind € 800,-- für das 2. Kind € 1.000,-- für das 3. Kind und jedes weitere Kind € 1.150,--

Für ein Kind, das in einem aufrechten Lehrverhältnis steht, gebührt pro Lehrjahr eine **Lehrlingsbeihilfe** von 38,00 Euro.

Für ein Kind, das wegen einer Behinderung zum Schulbesuch in einem Internat untergebracht ist, gebührt eine jährliche **Studienbeihilfe** von € 330,00.

Bei einem Beschäftigungsausmaß unter 50 % der Vollbeschäftigung findet generell eine Aliquotierung der Studienbeihilfenhöhe statt.

Mehr Informationen dazu finden sich hier: [Soziale Leistungen \(Kinderzuschuss, Studienbeihilfe, Lehrlingsbeihilfe\) – \(noel.gv.at\)](#) oder [Broschüre Dienstrecht des ZBR](#) (Seite 40)

e. Jubiläumsbelohnung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gebührt eine Jubiläumsbelohnung, wenn sie eine Dienstzeit von 25, 30 und von 40 Jahren vollenden. Diese beträgt bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 300 %, von 30 Jahren 100 % und bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 300 % des Dienstbezuges.

Hinweis: Für Bedienstete, die in dem Monat, der für die Berechnung der Jubiläumsbelohnung herangezogen wird, selbst **Anspruch auf Familienbeihilfe für Kinder** haben, erhöht sich die Jubiläumsbelohnung um den Betrag, der der Familienbeihilfe entspricht. Auf eine zeitgerechte Vorlage der Mitteilung des Finanzamtes über den Bezug der Familienbeihilfe an die Personalservice GmbH ist zu achten. Aus der Mitteilung muss auch hervorgehen, dass die Bediensteten selbst Anspruch auf die Familienbeihilfe haben (nicht der andere Elternteil). Die maßgeblichen Monate sind nach dem NÖ LBG jener Monat, in dem die jeweilige Dienstzeit vollendet wurde, im LVBG der Monat November, in der DPL 1972 der Monat Dezember.

Mehr Informationen dazu finden sich hier: [Informationsblatt des ZBR "Jubiläumsbelohnung | Jubiläumsfreistellung"](#)

4 Flexible Arbeitszeiten

a. Teilzeitbeschäftigung bei Sorgepflichten für Kinder

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bei Sorgepflichten für Kinder entweder auf das NÖ Landesdienstrecht oder Mütter alternativ auf das Mutterschutzgesetz 1979 und Väter alternativ auf das NÖ Vater – Karenzurlaubsgesetz 2000 stützen. Den Eltern wird es somit ermöglicht, ihre Arbeitszeit an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen und nach der Karenz bzw. Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes wieder ins Arbeitsleben einzusteigen.

Die wesentlichen Unterschiede sind dabei:

Informationen zur Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinne einer **Teilzeit**, finden sich hier: [Beschäftigungsausmaß, Änderung – \(noel.gv.at\)](https://noel.gv.at/Beschäftigungsausmaß,Änderung).

Informationen zur Änderung des Beschäftigungsausmaßes im Sinne einer **Elternteilzeit**, finden sich hier: [Elternteilzeit – \(noel.gv.at\)](https://noel.gv.at/Elternteilzeit)

Informationen sowie ein Überblick zu den wesentlichen Unterschieden finden sich in der Broschüre des ZBR „[Wir und unsere Kinder](#)“ (ab Seite 39).

b. Homeoffice möglich in gewissen Bereichen

Homeoffice bietet die Möglichkeit Arbeitssituationen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erleichtern und Beruf und Familie besser in Einklang zu bekommen. Homeoffice kann von jenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Anspruch genommen werden, die grundsätzlich Dienstleistungen verrichten, die in Form von Telearbeit geleistet werden können.

Mehr Information finden sich in der Richtlinie „Telearbeit in der NÖ LGA“:

[Telearbeit in der NÖ Landesgesundheitsagentur - Richtlinie.pdf \(noel.gv.at\)](#)

5 Vereinbarkeit Familie und Beruf

a. Kinderbetreuung (Landeskliniken)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auszubildenden wird an 12 Klinikstandorten in ganz Niederösterreich betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen angeboten. Sie zeichnen sich durch ein besonders flexibles, umfassendes und bedarfsorientiertes Betreuungsangebot aus:

- Betreuungsplätze für Kinder ab dem 1. Lebensjahr
- ganzzährige Betreuungszeiten (ausgenommen Wochenenden, gesetzliche und kirchliche Feiertage)
- bedarfsorientierte Tages- und Ferienöffnungszeiten

Mehr Informationen und ein Überblick über die Kinderbetreuungseinrichtungen findet sich hier: [Betriebliche Kinderbetreuung | Karriere Center der NÖ LGA \(noe-lga.at\)](#)

b. Familien- / Kindermenüs

Bei den Familien- bzw. Kindermenüs handelt es sich um Mahlzeiten, die für die Familien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der NÖ LGA zum Mitnehmen bereitgestellt werden. Das Essen wird zu einem fairen Preis, zur Verfügung gestellt. Damit wird es Eltern erleichtert, ihren Kindern ein gesundes, vollwertiges und warmes Essen zu servieren.

Detaillierte Informationen (Preisgestaltung, Optionen etc.) zu dem Angebot an dem jeweiligen Standort ist bei den Ansprechpersonen vor Ort zu erfragen.

c. Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter

Im Rahmen der Studie „Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter“ wurde im NÖ Landesdienst sowie in ausgewählten niederösterreichischen Gemeinden und Betrieben eine Bestandsaufnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie – insbesondere jener von Vätern – gemacht, um in der Folge alle Beteiligten für das Thema zu sensibilisieren.

Die Ergebnisse wurden in zwei Broschüren publiziert:

https://www.noel.gv.at/noe/Frauen/Vereinbarkeit_ElternorientiertePersonalpolitik.html

Linkverzeichnis

- Website des ZBR (<https://www.zbr.or.at/>) unter „Service und Hilfestellung“ – „Broschüren“
 - „Wir und unsere Kinder“
<https://www.zbr.or.at/sites/default/files/2023-08/Wir%20und%20unsere%20Kinder%2004082023.pdf>
 - „Dienstrecht“
<https://www.zbr.or.at/sites/default/files/2023-06/Dienstrecht%2022.06.2023%20V.pdf>

unter „Service und Hilfestellungen“ – „Hilfestellung“

 - „Jubiläumsbelohnung | Jubiläumsfreistellung“
<https://www.zbr.or.at/sites/default/files/2023-09/Jubil%C3%A4umsbelohnung%20Jubil%C3%A4umsfreistellung%2019.09.2023.pdf>
 - „Freistellungen zur Pflege und Betreuung“
<https://www.zbr.or.at/sites/default/files/2023-01/Freistellungen%20zur%20Pflege%20und%20Betreuung%20V%2016.01.2023.pdf>

- Links im Personal-Wikipedia: Link Personal-Wikipedia (https://emkp.noel.gv.at/at.gv.noe.emkp-p/wiki/index.php/Personalwesen_N%C3%96_Landesgesundheitsagentur)
Hier die Seiten zu den Themen:
 - Beschäftigungsausmaß, Änderung
 - Elternteilzeit
 - Gehaltsvorschuss
 - Mutterschaft, Vaterschaft
 - Soziale Leistungen (Kinderzuschuss, Studienbeihilfe, Lehrlingsbeihilfe)
 - Telearbeit in der NÖ Landesgesundheitsagentur (Verweis Richtlinie)
- KarriereCenter der NÖ LGA: <https://karriere.noe-lga.at/> unter „Bewerbungsinfos“ – „Betriebliche Kinderbetreuung“
<https://karriere.noe-lga.at/bewerbungsinfos/betriebliche-kinderbetreuung>
- Karenzurlaubsgesetz
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=LrNO&Gesetzesnummer=20000467>