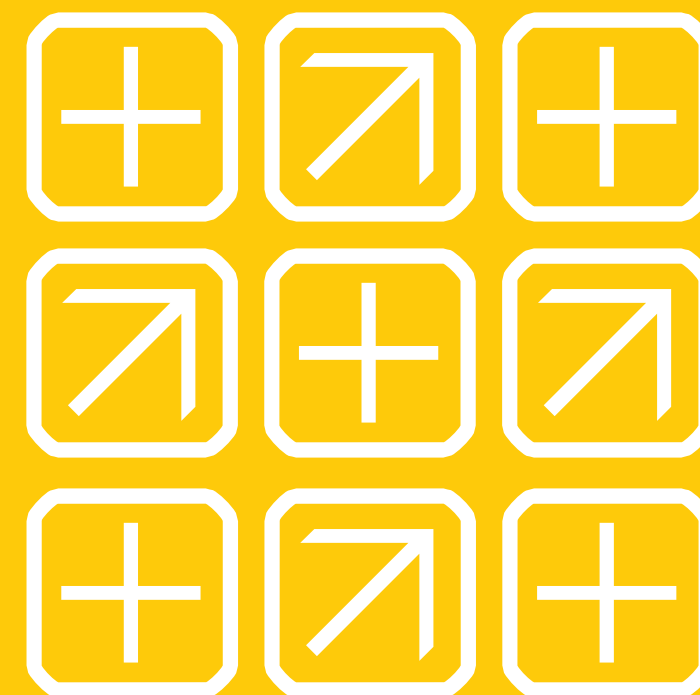
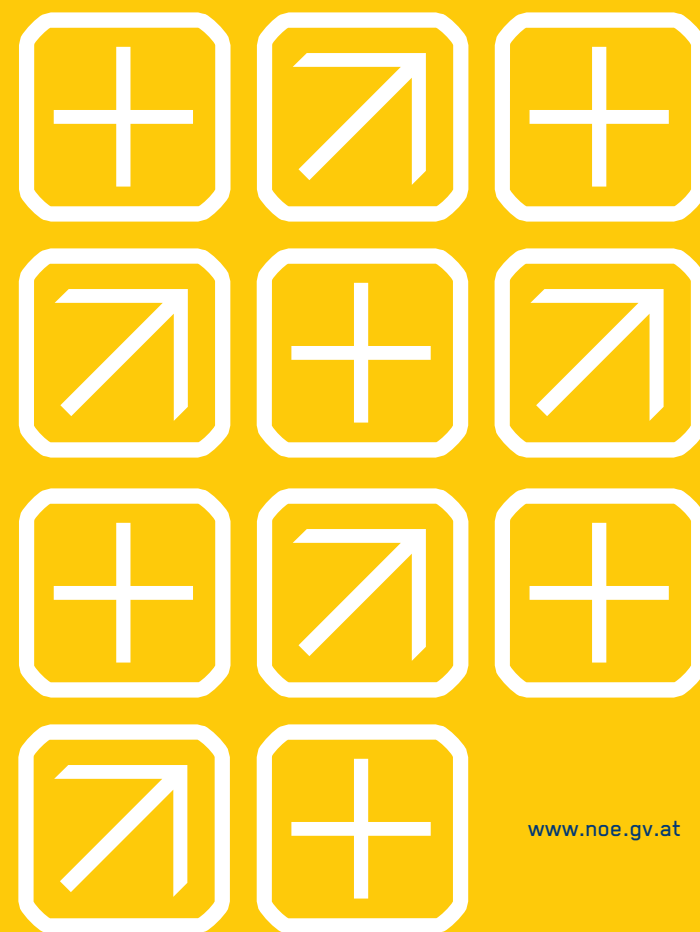


LEITFADEN

ELTERNORIENTIERTE PERSONALPOLITIK MIT FOKUS AUF VÄTER IN NIEDERÖSTERREICH



Lfd. Nummer der NÖ Schriften 195

Bezug bei: Abt. Allgem.Förderungen-Gender Mainstreaming
Arbeitskreis, Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten

ISBN 978-3-85006-195-7

www.noegv.at

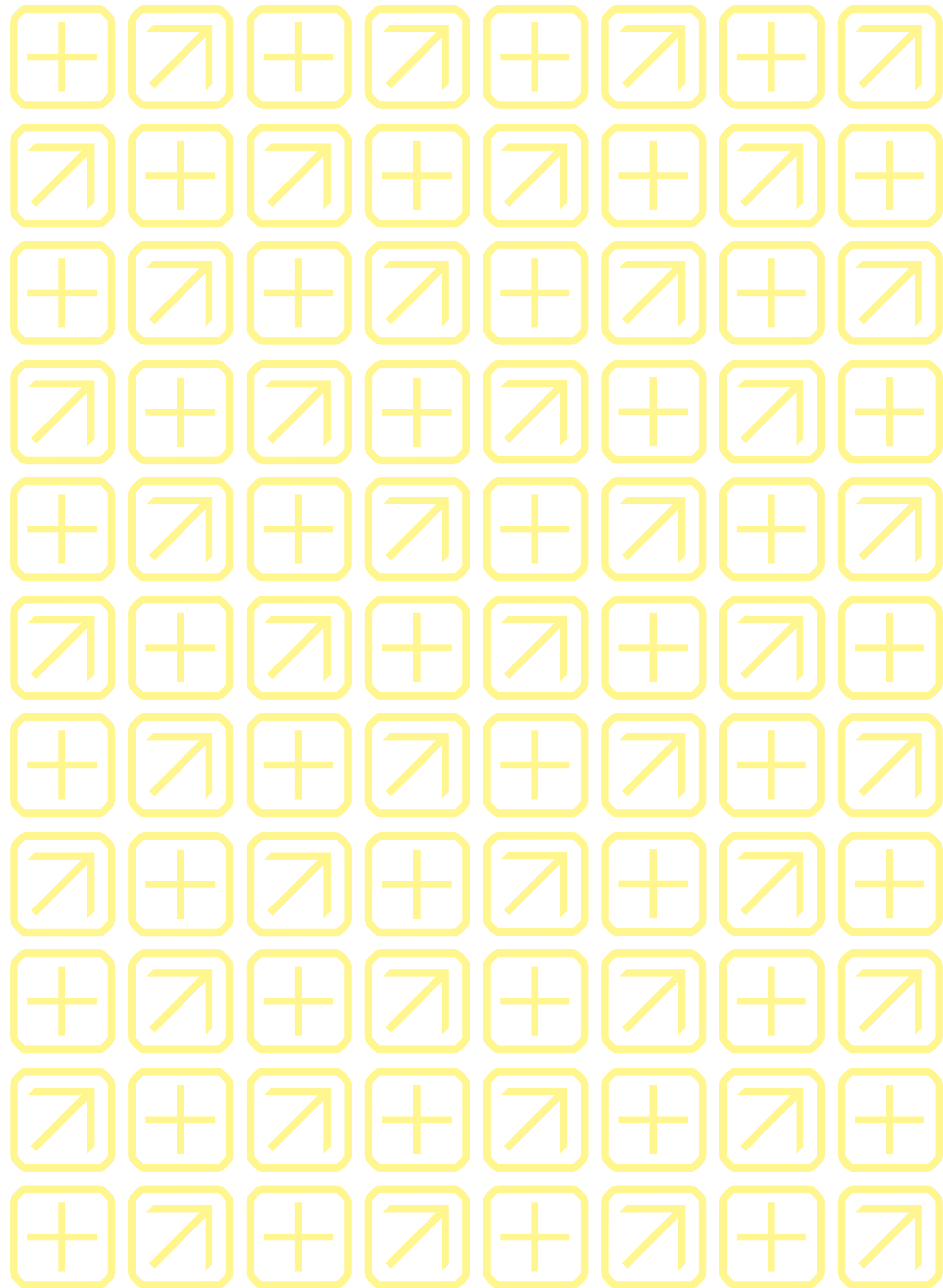


LEITFADEN ELTERNORIENTIERTE PERSONALPOLITIK MIT FOKUS AUF VÄTER IN NIEDERÖSTERREICH

Dr. Erich Lehner
Dr.ⁱⁿ Susanne Matkovits

matkovits+geiger
im Auftrag des Landes NÖ und der WKO NÖ

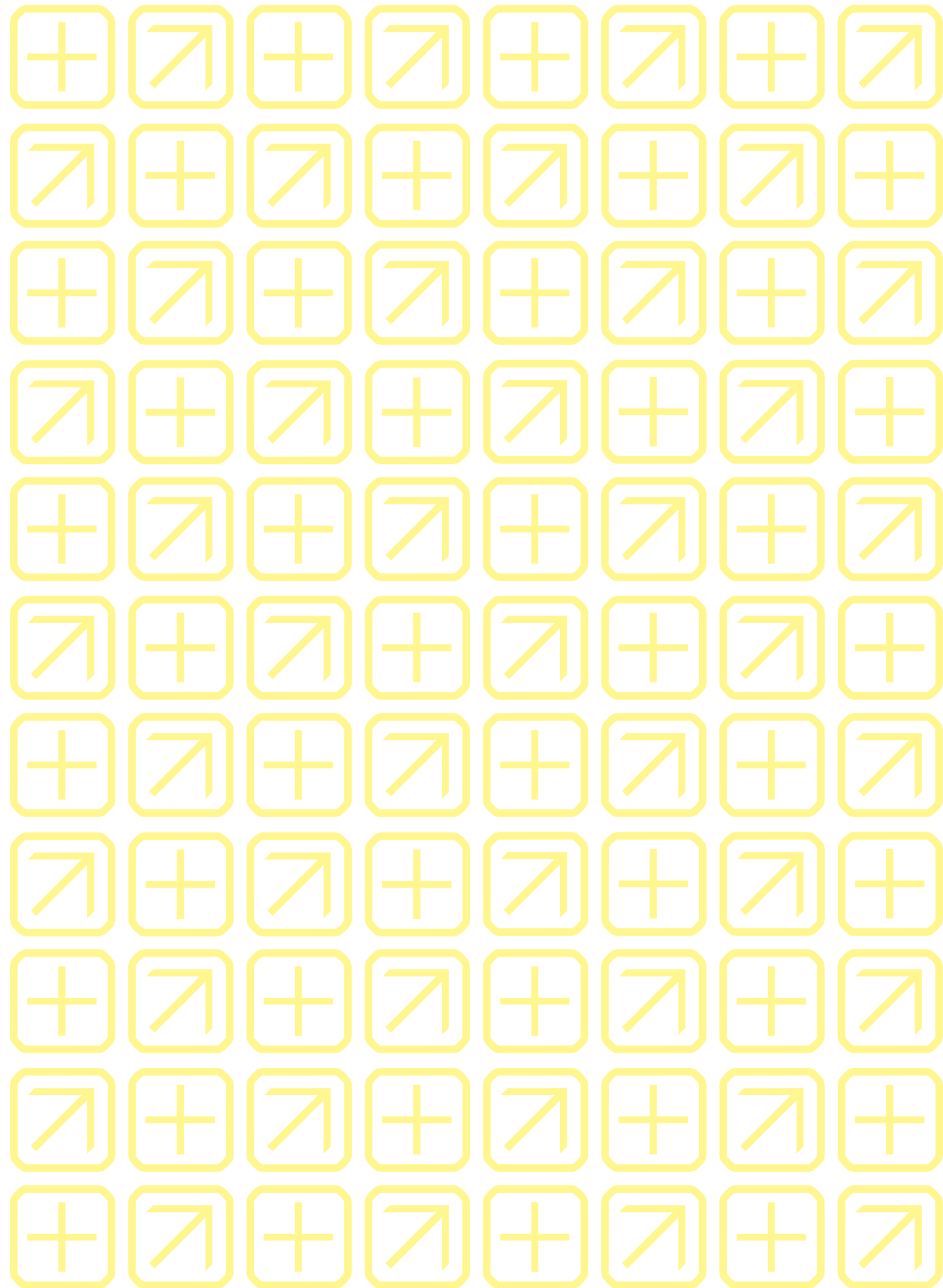




Das Land Niederösterreich ist einer der größten Arbeitgeber. Daraus leitet sich nicht nur eine große Verantwortung unseren MitarbeiterInnen gegenüber ab sondern wir sind beispielgebend für andere Einrichtungen und Unternehmen. Größtes Augenmerk legen wir darauf, wie sich durch eine gut organisierte Personalpolitik auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und für Väter optimal gestalten lässt. Als Familienland Nr. 1 sind wir uns sehr wohl bewusst, dass wir in einer Zeit des gesellschaftlichen Wandels leben. Rollen, die wir Frauen und Männern zuteilen, werden hinterfragt und neue Formen des Zusammenlebens diskutiert. Denn Tatsache ist, dass trotz Chancengleichheit in der Bildung und im Erwerbsleben Frauen immer noch den Hauptanteil der Familienarbeit leisten. Dieser hohe Anspruch der Vereinbarkeit, den Frauen leisten, schlägt sich in sinkenden Geburtenraten nieder.

In der niederösterreichischen Landesverwaltung haben wir umfangreiche Maßnahmen, die eine Erleichterung in der Vereinbarkeit bringen, wie z.B. der tageweise Einsatz während der Karenz, Kinderbetreuung auch während der Sommermonate, flexible Arbeitszeiten und vieles mehr. Wichtig ist uns aber auch eine partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben innerhalb der Familie und ein berufliches Umfeld, das aktive Väter als Gewinn für die Organisation erkennt. Denn nur dann können Frauen wie Männer auch ihre beruflichen Ziele erreichen. Die Studie zur Elternorientierten Personalpolitik ist Grundlage für die weiteren Schritte, die wir als Arbeitgeber setzen können, um den Herausforderungen der Zukunft mit kreativen Lösungen begegnen zu können.

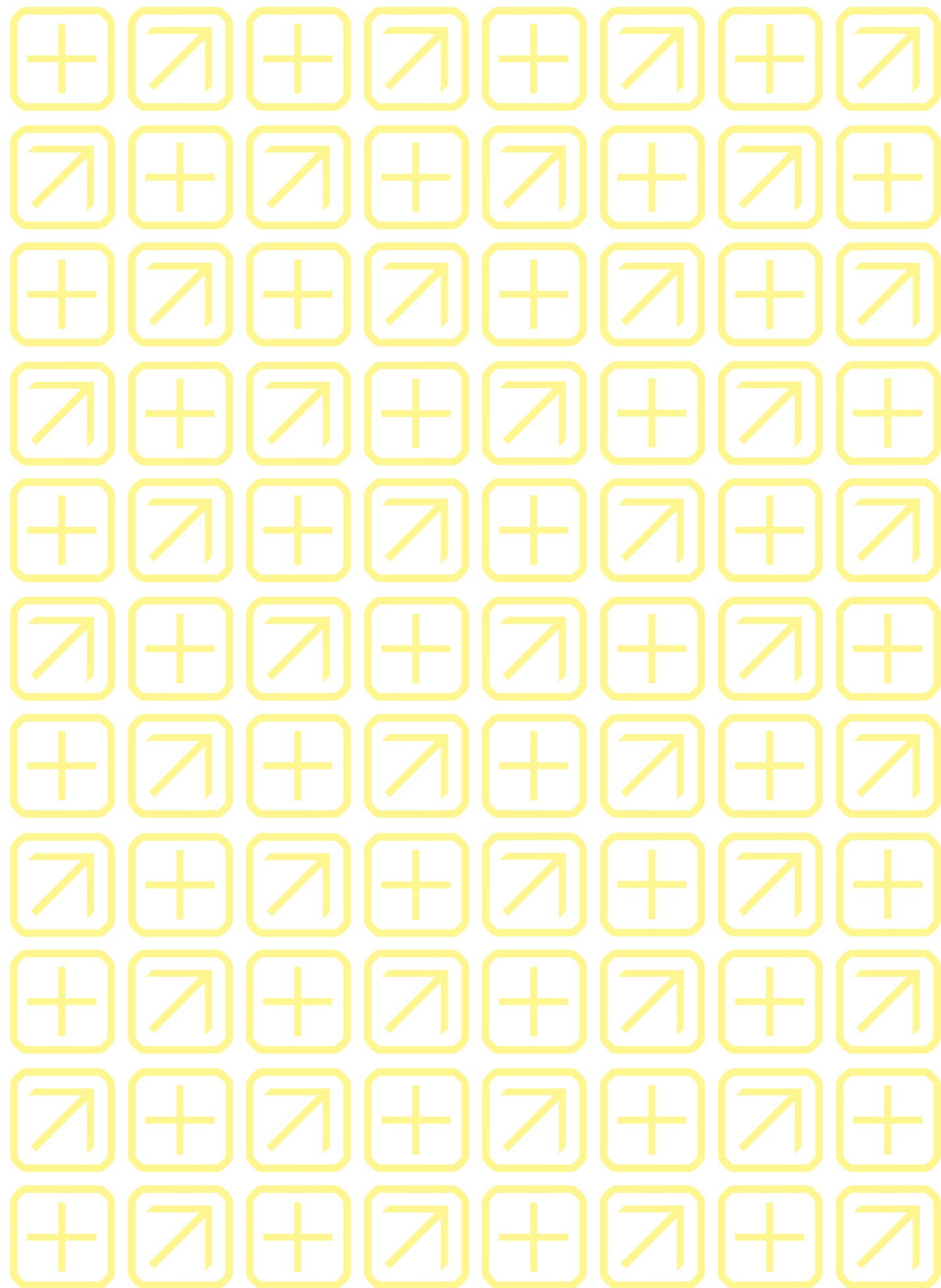
Dr. Erwin Pröll
Landeshauptmann



Seit bald zwanzig Jahren besteht für Väter die Möglichkeit, Kinderbetreuungskarenz für sich in Anspruch zu nehmen. Dennoch ist der Anteil an Männern, die Kinderbetreuungsgeld beziehen, mit rund 4,1% in Niederösterreich gering. Und dass, obwohl Väter immer wieder ihre prinzipielle Bereitschaft, den Beruf zugunsten der Kinder in den Hintergrund zu stellen bekräftigen, wie auch die vorliegende Studie zeigt. Zwei Drittel der befragten Männer würden auf Karenz gehen und drei Viertel können sich vorstellen zugunsten von Kinderbetreuung Teilzeit zu arbeiten. Um diese Diskrepanz zu überwinden ist es wichtig, die Hindernisse zu erkennen, die Wunsch und Realität auseinanderklaffen lassen. Im Fokus der vorliegenden Studie standen daher Väter und ihre Gründe, die gegen eine aktive Vaterschaft sprechen.

Gemeinsam mit der Wirtschaftskammer NÖ und niederösterreichischen Gemeinden wurde daher die Studie "Elternorientierte Personalpolitik" durchgeführt, die den Fokus auf Väter legt. Ich möchte mich an dieser Stelle bei den rund 80 Führungskräften, die sich an den Workshops zur Vorbereitung der Studie beteiligt haben, ebenso bedanken wie bei den rund 2000 Teilnehmenden an der Online-Befragung. Durch diese Bereitschaft, sich diesem Thema zu widmen, haben sie es ermöglicht, dass nun ein gesicherter Befund zu den hemmenden und fördernden Faktoren zum Thema Vereinbarkeit vorliegt. Auf diesem soliden Fundament aufbauend, konnte der "Leitfaden elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter" erstellt werden, der Personalverantwortliche sowohl im Land als auch in anderen Organisationen anregen soll, Väter - und natürlich auch Mütter - bei der Betreuung ihrer Kinder zu unterstützen, um das "Goldene Gleichgewicht" zwischen Erwerbstätigkeit und Familienleben zu erreichen.

Mag.^a Barbara Schwarz
Landesrätin



Familienfreundliche Maßnahmen bringen nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern dem ganzen Unternehmen etwas. Denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich voll auf die Arbeit konzentrieren können, weil sie bei der "Familien-Logistik" vom Betrieb unterstützt werden, sind zufriedener, besser motiviert und effizienter - eine zentrale Basis für wirtschaftlichen Erfolg. Zugleich tun sich Betriebe mit familienfreundlichem Ruf leichter, Fachkräfte mit bester Qualifikation zu bekommen. Wie Studien zeigen, geht die Rechnung auch betriebswirtschaftlich auf - etwa durch weniger Fehlzeiten und eine geringere Personalfuktuation. Allenfalls nötiger Mehraufwand in der Verwaltung kann damit kompensiert werden. Familienpflichten werden heute nach wie vor primär Frauen zugeordnet. Wo es um eine berufliche Auszeit zur Betreuung von Kindern geht, sind Väter unverändert eine Rarität. Hier Veränderungen zu erreichen ist eine Frage der Gesellschafts- und Bildungspolitik, nicht der Wirtschaft. Aber auch der Wirtschaft kommt bei solchen Veränderungen ein wesentlicher Faktor zu.

Der Schlüsselbegriff lautet: Flexibilität. Das betrifft aus Sicht der Wirtschaft vor allem effiziente und praktikable Arbeitszeitregelungen. Aber auch moderne Modelle im Personaleinsatz - Stichwort etwa Telearbeit - sind gefragt. Und es braucht innovative Rezepte, damit der Arbeitnehmer in der Karenzzeit möglichst gut ins Betriebsgeschehen eingebunden bleibt. Bei all dem müssen natürlich die individuellen Möglichkeiten der einzelnen Betriebe beachtet werden. Die vorliegende Untersuchung bietet dazu interessante Fakten, Ideen und Handlungsanleitungen. Sie verdienen es, sich näher damit zu beschäftigen.

Sonja Zwanzl
Präsidentin der Wirtschaftskammer Niederösterreich

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	13
1 ZIELE EINER ELTERNORIENTIERTEN PERSONALPOLITIK MIT FOKUS AUF VÄTER	14
2 MÖGLICHE HANDLUNGSANSÄTZE FÜR PERSONALVERANTWORTLICHE	15
3 ERGEBNISSE AUS DER BEFRAGUNG DER ARBEITNEHMERINNEN	18
4 AUSGEWÄHLTE BEST-PRACTICE-BEISPIELE	21
5 ÜBERBLICK - ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHE BESTIMMUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT KINDERBETREUUNG	25
5.1 KARENZURLAUB, TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	25
5.2 KINDERBETREUUNGSGELD	28
5.3 FAMILIENUNTERSTÜTZENDE FÖRDERUNGEN DES LANDES NÖ FÜR LANDESBÜRGERINNEN	31
5.4 KINDERBETREUUNG IN NIEDERÖSTERREICH	31
5.5 MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IM NÖ LANDESDIENST (AUSWAHL)	33
5.6 WICHTIGE RECHTSGRUNDLAGEN (AUSWAHL)	36
SERVICE - WEITERE BERATUNGSANGEBOTE	39
IMPRESSUM	42



Ein Projekt mit Fokus auf Elternorientierung und Väterkarenz zu initiieren, war dem Gender Mainstreaming Arbeitskreis ein besonderes Anliegen. Bei keiner anderen Fragestellung wird so deutlich, worum es bei Chancengleichheit geht – nämlich die Wahlfreiheit des einzelnen Menschen unabhängig von seinem Geschlecht zu stärken und gesellschaftliche Rollenzuweisungen zu hinterfragen.

Ich denke, dass die Studie in diesem Projekt wichtige Zusammenhänge aufgezeigt hat, so dass nun weitere Schritte zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gesetzt werden können. Damit Väter und Mütter Berufe erfolgreich ausüben und berufstätige Menschen ein glückliches Familienleben mit ihren Kindern genießen können.

Univ.-Prof. Dr. Friedrich Zibuschka
Vorsitzender des Gender Mainstreaming Arbeitskreises in der NÖ Landesverwaltung
und Leiter der Gruppe Raumordnung, Umwelt und Verkehr

EINLEITUNG

Die Anzahl der Väter, die berufliche Auszeiten wie z.B. Väterkarenz oder Teilzeitarbeit zur Betreuung von Kindern in Anspruch nehmen, ist in Niederösterreich sowie in ganz Österreich gering. Vor diesem Hintergrund haben der NÖ Landesdienst, sowie ausgewählte NÖ Gemeinden und Betriebe die Studie "Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter" durchgeführt. Ziel war, eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Speziellen für Männer bzw. Väter zu erhalten und gleichzeitig alle Beteiligten für dieses Thema zu sensibilisieren.

Untersucht wurden Rahmenbedingungen, Motive und Hindernisse für elternorientiertes Verhalten von Vätern.

Die Ergebnisse sind in einer Kurzfassung dargestellt, die unter www.noegv.at/chancengleich online abgerufen werden kann. Ein knapper Aufriss befindet sich auch im Kapitel "3. Ergebnisse aus der Befragung der ArbeitnehmerInnen".

Die nun folgenden Schlussfolgerungen und Empfehlungen für die Umsetzung von Elternorientierung in der Personalpolitik bauen auf diesen Ergebnissen auf.



Foto: © 2005 Edgar Knaack Projekt: Breaking Patterns

1

ZIELE EINER ELTERNORIENTIERTEN PERSONALPOLITIK MIT FOKUS AUF VÄTER

Es gibt ein Potenzial an Vätern, die ihre Rolle aktiv wahrnehmen wollen. Ein großes Hindernis stellt der befürchtete Einkommensverlust dar. Maßnahmen, die die Elternorientierung von Vätern verstärken wollen, sollten sich in erster Linie an Väter mit **mittleren und höheren Einkommen** richten. Chancen und Möglichkeiten auf elternorientierte berufliche Auszeiten ergeben sich auch für jene, die gleich viel verdienen wie ihre PartnerInnen oder weniger. Mit 1. Jänner 2010 wurde das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld eingeführt, das mögliche Einkommensverluste mildern kann.

Gleichzeitig wird vom beruflichen Umfeld, vor allem von den darin agierenden Männern, eine negative Reaktion auf den Kinderbetreuungswunsch eines Vaters erwartet. Hier liegen die Chancen einer elternorientierten Personalpolitik, Väterkarenzen und Teilzeit für Väter zugunsten der Kinderbetreuung zu fördern.

ZIELE:

- Die **oberste Führungsebene** signalisiert klar, dass **elternorientiertes Verhalten von Vätern erwünscht** ist, und stellt dar, warum aktive Väter ein Gewinn für die Organisation sind.
- Die Führungskräfte nehmen dieses Signal auf und thematisieren in ihrem Einflussbereich die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sowohl für Männer als auch Frauen.
- Führungskräfte **entwickeln neue elternorientierte Arbeitsformen und Arbeitsabläufe** im Rahmen der gesetzlichen und betrieblichen Möglichkeiten und fördern innovative und kreative Ansätze.
- **Männliche Führungskräfte** mit aktiver Vaterschaft sind **Vorbilder**. Zur Motivation von Mitarbeitern wird der Anteil männlicher Führungskräfte mit aktiver Vaterschaft erhöht.



2

MÖGLICHE HANDLUNGSANSÄTZE FÜR PERSONALVERANTWORTLICHE

Die Studie, die diesem Projekt zugrunde liegt, zeigt, in welchen Bereichen die oberste Führungsebene und Personalverantwortliche gefordert sind zu handeln:

- Neben dem Einkommen wünschen sich Männer eine **klare Perspektive**, wie ihre Karriere durch Auszeiten zugunsten von Kinderbetreuung beeinflusst wird. Gleiches gilt für Frauen.

FÜHRUNGSKRÄFTE SIND HIER MEHRFACH GEFORDERT:

Sie müssen **innovative Regelungen und Gestaltungen** für einen **strukturierten Ausstieg**, für die Zeit der **Berufsunterbrechung** und Unterstützung beim **Wiedereinstieg** entwickeln. Drei Viertel der befragten MitarbeiterInnen sind bereit, in direkten Gesprächen mit Vorgesetzten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu besprechen. Außerdem würden sie auch während der Karenz, Kontakt mit der Organisation halten oder an Aus- und Weiterbildungen teilnehmen.

Mögliche Instrumente, die Führungskräfte und Personalverantwortliche einsetzen können, sind:

- Darstellung der Grundsätze für Berufsunterbrechung, Aus- und Einstieg in **Unternehmensleitlinien, Leitbildern**, etc.
- **MitarbeiterInnengespräche** bieten die Möglichkeit, proaktiv individuelle **Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie** zu thematisieren und **Karrierperspektiven** mit elternorientierten MitarbeiterInnen zu entwickeln (inklusive individueller Vereinbarungen zu Ein- und Ausstieg sowie zur Erreichbarkeit von Karenzierten während der Berufsunterbrechung).
- **Tageweise Arbeitseinsätze** für Karenzierte
- **Einladung von Karenzierten** zu Besprechungen, Tagungen, etc.
- **Zugang zu relevanten Informationen** für Karenzierte unter Nutzung moderner Informationstechnologie

- **Flexibilität** – unter Rücksichtnahme auf betriebliche Erfordernisse und gesetzliche Rahmenbedingungen - begünstigt die Entscheidung von Vätern zugunsten elternorientierten Verhaltens. Die bereits vorhandenen Möglichkeiten werden vor allem von Frauen, selten von Männern genutzt.

ELTERNORIENTIERTE PERSONALPOLITISCHE INSTRUMENTARIEN MÜSSEN IN DEN FÜHRUNGSALLTAG INTEGRIERT WERDEN:

bezüglich

- Karenz
- Arbeitszeit
- Arbeitsplatz (Telearbeit/Telearbeitsplatz)

MÖGLICHE INSTRUMENTE, DIE FÜHRUNGSKRÄFTE UND PERSONALVERANTWORTLICHE EINSETZEN KÖNNEN, SIND:

- **Schulungen und Beratung für Führungskräfte** könnten Wissen über Instrumentarien zur elternorientierter Personalpolitik - besonders für Männer - vermitteln. Führungskräfte haben in diesen Schulungen den Raum, sich untereinander auszutauschen, wie sie die in der Organisation vorhandenen Möglichkeiten zur Flexibilisierung mit den Betroffenen umsetzen und eventuell weiter entwickeln können.
- **MitarbeiterInnengespräche** zu den individuellen Festlegungen

- Das klare Signal der obersten Führungsebene zu einer elternorientierten Personalpolitik muss in einer **elternorientierten Unternehmenskultur** Niederschlag finden:

Das Personalmanagement muss die **Nachbesetzungen** von Stellen aufgrund von Karenzierungen berücksichtigen. Ein von der Organisation initiiertes Konzept zur Personalbeschaffung von qualifizierten KarenzvertreterInnen könnte Führungskräften die Organisation der Karenz erleichtern.

Die **gesetzlichen Rahmenbedingungen** für eine innovative Personalpolitik sind geschaffen, daher ist es Aufgabe der Leitung, sich über Möglichkeiten zu informieren und diese den MitarbeiterInnen zu kommunizieren.

Die durch Kinderbetreuung zusätzlich erworbenen sozialen Kompetenzen sind ein **Mehrwert und Nutzen**. Diese Haltung muss klar kommuniziert und von den Führungskräften vertreten werden. Eltern müssen sich darauf verlassen können, dass ihr Engagement als Vater oder als Mutter als Ergänzung und Unterstützung ihres Engagements als Mitarbeiter und Mitarbeiterin gesehen und geschätzt wird.

Der **Gewinn des Unternehmens bzw. der Organisation** durch aktive Väter und Mütter muss ebenso kommuniziert und sichtbar gemacht werden.

MÖGLICHE INSTRUMENTE, DIE FÜHRUNGSKRÄFTE UND PERSONALVERANTWORTLICHE EINSETZEN KÖNNEN, SIND:

- Ein **Ansprechpartner für Väter** könnte spezielle Informationsangebote für Väter schaffen und Dialogforen organisieren.
- Zu schaffende **Dialog- und Kommunikationsforen** können MitarbeiterInnen, insbesondere Mitarbeitern, ermöglichen
 - Informationen im persönlichen Austausch zu vertiefen,
 - verfestigte kulturelle Bilder über Mann/Frau, Mutter/Vater im persönlichen Austausch zu reflektieren und weiter zu entwickeln,
 - und den Wert von sozialen Kompetenzen für die Organisation, die durch Kinderbetreuung erworben werden, zu thematisieren

Voraussetzung für alle diese Maßnahmen ist das klare Signal der obersten Führungsebene, das z.B. in einer **breit angelegten Informationskampagne** umgesetzt werden kann. MitarbeiterInnen sind zudem unterschiedlich informiert und nutzen auch unterschiedliche Informationsquellen.

- Es sollte eine allgemeine **Informationskampagne** gestartet werden,

- die Informationen über **gesetzliche Rahmenbedingungen** und die bereits vorhandenen **vielfältigen Möglichkeiten** zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vermittelt.
- die immer **gezielt auch Männer und Väter anspricht**.
- die aktive Vaterschaft und elternorientiertes Verhalten von Männern in der Organisation **zum Thema macht**.

3

→ **ERGEBNISSE AUS DER BEFRAGUNG
DER ARBEITNEHMERINNEN**

POTENZIAL: 2/3 DER BEFRAGTEN MÄNNER BEREIT FÜR KARENZ, 3/4 BEREIT FÜR TEILZEIT
REALE INANSPRUCHNAHME: 6% DER BEFRAGTEN MÄNNER IN KARENZ, 7% TEILZEIT

FÖRDERNDE FAKTOREN	HEMMENDE FAKTOREN
<ul style="list-style-type: none"> → Flexible Gestaltungsmöglichkeiten von Karenz und Arbeitszeit → Positive Bewertung von Karenzvätern im beruflichen Umfeld → Erwerb von Kompetenzen für Beruf → Partnerschaftlich orientierte Rollenbilder 	<ul style="list-style-type: none"> → Befürchtung eines negativen Einflusses auf die Karriere → Zu geringer Informationsstand über die Möglichkeiten → Erwartete negative Bewertung durch das berufliche Umfeld / durch Vorgesetzte → Traditionell orientierte Rollenbilder → Einkommensverlust

GROSSES POTENZIAL AN VÄTERN/MÄNNERN MIT DER BEREITSCHAFT, BERUFSARBEIT FÜR DIE BETREUUNG VON KINDERN ZU REDUZIEREN.

- Zwei Drittel der befragten Männer wären bereit, auf Karenz zu gehen, und
- drei Viertel wären bereit, Teilzeit zu arbeiten.

Dies steht allerdings im krassen Gegensatz zur bislang real in Anspruch genommenen Auszeit:

- 6% der befragten Männer waren auf Väterkarenz.
- 7% haben ihre Arbeitszeit aus Gründen der Kinderbetreuung reduziert.
- Aber 53% der Befragten haben schon Pflegefreistellungen in Anspruch genommen.

BEDENKEN WEGEN EINKOMMENSVERLUSTEN

- Die Mehrheit der Befragten befürchtet einen Einkommensverlust.
- Männer sind häufiger die Mehrverdienenden als ihre Partnerinnen - in der Studie verdienen nur 8% der Männer weniger als ihre Partnerin.

Mehrheitlich sind Männer bereit, im Monat auf € 200,- zu verzichten, damit der oder die Besserverdienende Karenz in Anspruch nehmen kann. Die Bereitschaft variiert mit der Höhe des Haushaltseinkommens:

- mehr als die Hälfte der Befragten mit einem Netto-Haushaltseinkommen von unter € 2.000,-: kann/will auf nichts verzichten.
- die Mehrheit der Befragten mit einem Netto-Haushaltseinkommen von über € 4.000,-: würde auf bis zu € 500,- verzichten.

MEHRWERT DER AUSZEIT KEIN FAKTOR

- Mehr als drei Viertel der Befragten sind überzeugt, dass Männer bei der Kinderbetreuung soziale Kompetenzen erwerben können, die auch im Beruf von Nutzen sind.
- Dass dies ein wesentlicher Faktor bei der Entscheidung für Väterkarenz bzw. -teilzeit ist, glauben sie hingegen selten.

BEDÜRFNIS NACH FLEXIBILITÄT

- Die Befragten bevorzugen eine flexible Gestaltung von familienbedingten Auszeiten wie Karenz.
- Väter erwarten sich, dass eine flexible Arbeitszeitregelung die Übernahme von Kinderbetreuungsaufgaben erleichtert.
- Möglichkeiten zur Flexibilisierung wie Teilzeitmodelle, flexible Arbeitszeiten, individuelle Vereinbarungen zwischen DienstgeberInnen und ArbeitnehmerInnen, etc. sind vorhanden und bekannt, werden aber vor allem von Frauen benutzt, von Männern selten.
- Die Hälfte der Befragten wäre während der Karenz bereit, betriebliche Veranstaltungen zu besuchen, kleinere bezahlte Arbeitsaufträge auszuführen, Fort- und Weiterbildungen zu absolvieren sowie an regelmäßigen Besprechungen teilzunehmen.
Nur ein kleiner Teil äußerte Bedenken, dass sie das Kinderbetreuungsgeld verlieren könnten sowie dass keine ausreichenden externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten verfügbar wären.
- Für die Vereinbarung solcher flexibler Gestaltungen wären drei Viertel der MitarbeiterInnen zu Gesprächen mit Vorgesetzten schon vor und auch nach der Karenz bereit.
- Der Informationsstand der Befragten in Bezug auf Väterkarenz ist eher bescheiden. Die wichtigsten Informationsquellen zu Fragen der Karenz, Teilzeit und Pflegefreistellung sind die Personalvertretung oder der Betriebsrat, Broschüren und das Internet.

EINFLUSS DER BERUFLICHEN UMGEBUNG

Ein Vater, der Berufsarbeit zugunsten von Kinderbetreuung reduziert, löst widersprüchliche Reaktionen in seinem beruflichen Umfeld aus:

- Die Befragten vermuten, dass Kolleginnen zum Großteil positiv auf die Karenzabsicht eines Vaters reagieren würden.
- Fast die Hälfte der Befragten - darunter mehr Männer als Frauen - gehen davon aus, dass Kollegen und Vorgesetzte eher nicht erfreut wären.
- Es gibt männliche Vorbilder in Bezug auf Väterkarenz - 39% geben an, einen zu kennen. Teilzeitväter (18%) und männliche Führungskräfte auf Karenz oder in Teilzeitarbeit sind deutlich weniger bekannt.
- Ein Karenzvater wird grundsätzlich positiv bewertet. Der Großteil der Befragten - Frauen noch stärker als Männer - beurteilt ihn als verantwortungsbewusst, als gutes Beispiel und mutig.

HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE LEITUNG

- Die befragten Männer sehen eher als die Frauen die Herausforderung für die berufliche Umgebung, vor allem für die Leitung: Stellen müssen nachbesetzt, Personal muss eingeschult und Arbeitsabläufe müssen unter Umständen umorganisiert werden.
- Die Befragten nehmen an, dass Vorgesetzte eher "Freude über das Kind" und "Unterstützung" äußern, wenn es sich um eine Karenzwerberin handelt.
- Männliche Karenzwerber erwarten von Vorgesetzten eher den Hinweis, dass durch eine Karenzierung der berufliche Aufstieg erschwert wird.
- Immerhin ist ein Großteil der Meinung, dass die häufigste Reaktion eines bzw. einer Vorgesetzten darin besteht, in einem Gespräch mit KarenzwerberInnen die zukünftigen Arbeitszeiten zu klären.

ROLLENBILDER

Insgesamt kann von einer widersprüchlichen Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Rollenbilder für Männer und Frauen gesprochen werden. Einerseits sind an Partnerschaftlichkeit orientierte Rollenbilder mittlerweile weit verbreitet und akzeptiert, andererseits sind traditionelle Rollen Aspekte noch stark verwurzelt.

- Die Familienkonzepte der Befragten sind zunehmend von Partnerschaftlichkeit geprägt. Sichtbar wird dies in der hohen Zustimmung zu Aussagen, dass eine berufstätige Mutter ein genauso herzliches Verhältnis zu den Kindern haben kann, wie eine nicht-berufstätige Mutter oder dass Männer genauso viel Verantwortung für die Hausarbeit und Kinder übernehmen sollten wie Frauen. Zudem bestätigen nahezu 100% der Befragten, dass Männer Zeit mit ihrer Familie verbringen wollen.
- Daneben gibt es jedoch auch traditionelle Wertvorstellungen. So ist etwas mehr als ein Drittel der Befragten der Ansicht, dass sich vor allem der Mann um die finanzielle Sicherheit der Familie kümmern sollte.

Auch in den Vorstellungen über Zuständigkeiten in der Karenzzeit spiegelt sich diese Widersprüchlichkeit wider.

- Eine Mehrheit meint, dass die Mutter mindestens zwei Jahre in Karenz bleiben sollte.
- Dennoch hat die Väterkarenz eine große Bedeutung. Sie sollte entweder nach dem sechsten oder zwölften Monat beginnen und zwischen sechs und zwölf Monate dauern. Ein Großteil der Befragten präferiert eine flexible Gestaltung familienbedingter Auszeiten zwischen ArbeitnehmerIn- und DienstgeberIn bzw. die Aufteilung der Karenz auf Vater und Mutter.
- Das traditionelle Modell, demnach die Mutter die gesamte Karenzzeit beansprucht, wird nur von einer kleinen Gruppe befürwortet.

AUSGEWÄHLTE BEST-PRACTICE- BEISPIELE AUS NÖ LANDESDIENST, NÖ GEMEINDEN UND NÖ BETRIEBEN

4

Es gibt eine Reihe "aktiver Väter" in NÖ Landes- und Gemeindedienststellen und in NÖ Betrieben, deren familienbedingte Absenz organisationsmäßig in vorbildlicher Weise abgewickelt wurde – ein beinahe "generalstabsmäßig" geplanter Ausstieg mit vereinbarten Kontaktmöglichkeiten während der Karenz bewirkt einen problemlosen Wiedereinstieg nach der Väterkarenz. Dies wirkt sich zugunsten des Vaters, der ArbeitskollegInnen und der Organisation aus.

Die nachstehenden Beispiele basieren auf Interviews mit einigen dieser "aktiven Väter".

LANDESDIENSTSTELLE

Ein Jurist nimmt zur Betreuung seines 2 ½ jährigen Kindes Väterkarenz für 3 Monate in Anspruch. Seine Devise bei der Vorbereitung des Ausstieges lautet: "Verantwortlich denken und handeln."

Der Vater informiert frühzeitig die Leitung und erfährt volle Unterstützung; die Karenz wird für die (etwas weniger arbeitsintensiven) Sommermonate, nach Abschluss größerer legislativer Arbeiten geplant.

Es folgt eine strukturierte Vorbereitung des 3-monatigen Ausstiegs, bei dem sowenig wie möglich dem Zufall überlassen und soviel wie möglich geplant wird:

- Seitens der Leitung wird eine Besprechung mit allen von der Absenz des Vaters betroffenen Bediensteten durchgeführt: Information über Karenz, Erörterung der notwendigen technischen Änderungen, Aufteilung der Agenden, Vereinbarung über laufende Informationen, etc.
- Der Vater kontaktiert jene Stellen, mit denen er eng zusammenarbeitet: er informiert über seine Absenz, ersucht bei der Einbringung von Arbeiten soweit wie möglich auf seine Absenz Rücksicht zu nehmen und macht seine VertreterInnen namhaft.
- Der Vater arbeitet alle noch offenen unaufschiebbaren und für den Karenzzeitraum wesentlichen Arbeiten auf.
- Kurz vor Karenzantritt informiert er in Einzelgesprächen seine VertreterInnen über zu erwartende Agenden während seiner Absenz einschließlich möglicher auftretender Szenarien.
- Der Vater ist jederzeit für die Leitung und vertretenden KollegInnen erreichbar.
- Wichtige Informationen erhält er während der Karenz auf seinen Heimcomputer oder per Telefon, diese werden auch in "Info-Mappen" am Dienst-PC abgelegt oder im LAKIS-Arbeitsvorrat ersichtlich gemacht; nur temporär wichtige und weniger wichtige Informationsmails auf dem Dienst-PC werden nach Rücksprache mit ihm archiviert oder gelöscht. Diese Vorgehensweise hält die Informationsflut bei seiner Rückkehr auf den Arbeitsplatz in Grenzen und soll den vollen Wiedereinstieg am Arbeitsplatz innerhalb kürzester Zeit ermöglichen.

LANDESDIENSTSTELLE

Ein Dienststellenleiter-Stellvertreter nimmt 4 Monate Väterkarenz zur Betreuung seines Kindes von dessen 20. bis 24. Lebensmonat in Anspruch.

Der Leiter wird zu Beginn in einem informellen Gespräch über das Vorhaben informiert und unterstützt es ohne Vorbehalte.

Die Dauer der Karenz ist im Zusammenhang mit seiner Führungsposition ein wesentliches Thema, die Überbrückungsmöglichkeiten werden darauf abgestimmt:

- In einer Teambesprechung werden die KollegInnen informiert und die Agenden aufgeteilt.
- Der Vater bereitet die konkrete Aufteilung detailliert und genau vor.
- Das Gros diverser Besprechungstermine übernimmt sein Chef.
- Der Vater ist jederzeit für die Leitung und vertretenden KollegInnen erreichbar.
- Der Mehraufwand wird den KollegInnen im Wesentlichen abgegolten.

Die Organisation verkraftet die familienbedingte Absenz der Führungskraft gut, weil der Vater seine Absenz sehr genau vorbereitete. Sein Chef und seine KollegInnen übernahmen die Vertretung in kollegialer Weise. "Wenn Urlaubsvertretungen gut funktionieren, funktionieren auch kurzzeitige Karenzvertretungen" ist der Vater überzeugt.

LANDESDIENSTSTELLE

Ein Zwischenvorgesetzter nimmt 4 Monate Väterkarenz zur Betreuung seines Kindes von dessen 20. bis 24. Lebensmonat in Anspruch.

Nachdem sich der Vater zuerst eingehend über die Möglichkeiten zur Kinderbetreuung informiert hat, setzt er seinen Vorgesetzten und die Leitung über den Karenzwunsch in Kenntnis. Die Führungsebene unterstützt dieses Vorhaben ("diese Zeit kommt nie wieder"). Infolge dieser frühzeitigen Information gelingt es der Leitung, eine Ersatzkraft in Teilzeit zugeteilt zu bekommen, die vom Vater einen Monat lang eingeschult werden kann.

Wichtig für die Entscheidung des Vaters ist u.a. auch die Sicherheit, nach der Karenz wieder auf seine Zwischenvorgesetzten-Position zurückkehren zu können und keine finanzielle Einbuße zu erleiden.

Verbleibende Agenden des Vaters wurden auf KollegInnen aufgeteilt, der Mehraufwand abgegolten. Bei Bedarf arbeitet der Vater tageweise in seiner Dienststelle. Die zeitweise Mitnahme seines Kindes an die Dienststelle an solchen einzelnen Arbeitstagen ist möglich.

NÖ GEMEINDE

Ein Referatsleiter beansprucht für seine beiden Kinder einmal 6 Monate (18.-24.LM) und einmal 3 Monate Karenzurlaub (15.-18.LM).

Der frühzeitigen Information des Vorgesetzten folgt eine genaue Aufteilung seiner Arbeiten – die behördlichen Agenden übernimmt der Chef selber, die privatwirtschaftlichen Tätigkeiten werden auf Kollegen aufgeteilt. Es ist auch klar, dass der Vater nach der Karenz in dieselbe Funktion zurückkehrt.

Hinsichtlich Gestaltung der Karenz wird u.a. vereinbart und umgesetzt:

- jederzeitige telephonische Erreichbarkeit des Vaters,
- EDV-Unterstützung/Einrichtung eines "kleinen" Telearbeitsplatzes mit der Möglichkeit auch von zuhause Arbeiten zu erledigen und Mails abzurufen/weiterzuleiten,
- in regelmäßigen Abständen schaut der Vater im Büro vorbei und bleibt somit auch am Laufenden.
- Die Organisationseinheit bewältigt die zeitliche Absenz des Referatsleiters infolge des guten Arbeitsklimas gut.

NÖ GEMEINDE

Ein Mitarbeiter beansprucht drei Monate Karenz für sein Kind bis zu dessen 3. Geburtstag.

In Vorbereitung seiner Karenz erstellt er einen Katalog seiner Aufgaben; dieser wird den Kollegen vorgelegt, sodass sie frei aus ihm wählen können.

Er schult seine Kollegen je nach gewählten Aufgaben ein und bereitet sie damit auf seine Absenz vor. Während der Karenz ist er jederzeit telephonisch erreichbar und hält auch seinerseits regelmäßig telephonischen Kontakt.

NÖ GEMEINDE

Ein Mitarbeiter beansprucht für sein Kind 6 Monate Karenz. Im Vorfeld informiert er seinen Vorgesetzten von diesem Plan und führt Vorgespräche, u.a. auch mit den KollegInnen des unmittelbaren Arbeitsumfeldes. Es ist klar, dass er wieder auf seinen Arbeitsplatz zurückkehren wird. Weiters werden die Modalitäten der Arbeitsaufteilung und Karenzvertretung erörtert. Er schaut anlassbezogen in der Dienststelle vorbei und hält engen telephonischen Kontakt. Bei seiner Rückkehr aus der Karenz hat er nicht das Gefühl, lange weg gewesen zu sein. Der Einstieg bringt zwar eine Umstellung der Lebensumstände mit sich, fällt ihm jedoch am Arbeitsplatz nicht weiter schwer.

Als besonders hilfreich empfindet der Vater das gute Arbeitsklima und das Entgegenkommen der KollegInnen sowie die Befürwortung durch die Dienstgeberin.

BETRIEB

Ein Facharbeiter nimmt Väter-Teilzeit und reduziert seine Arbeitszeit auf 15 Wochenstunden für die Dauer von 4 Monaten. Von Chefseite wird ihm klar signalisiert, dass sowohl seine Arbeitskraft sehr gefragt ist, als auch gleichzeitig volles Verständnis für den Wunsch nach einer intensiver gelebten Vaterrolle besteht.

Wichtig für die Entscheidung des Vaters sind u.a. die stabile Wirtschaftslage seines Betriebes, der erleichterte berufliche Wiedereinstieg seiner Frau und der Wunsch nach intensiver Teilhabe am Leben seines Kindes; finanzielle Einbußen werden als wertvolle Investition in das Kind gesehen.

Die Reduktion der Arbeitszeit wird ermöglicht durch:

- Überlegte Planung betreffend anfallende Arbeiten während der Teilzeit-Phase,
- Berücksichtigung betrieblicher Notwendigkeiten bei der Terminisierung der Teilzeit,
- grundsätzliche Flexibilität des Vaters hinsichtlich der geplanten Arbeitstage.

BETRIEB

In einem Dienstleistungsunternehmen nimmt ein Vater Teilkarenz vom 7.-34. Lebensmonat seines Kindes in Anspruch. Sein Beschäftigungsausmaß beträgt 20% und er ist einmal die Woche für einen 8-Stunden-Tag im Betrieb. Einen Monat vorher vereinbart er jeweils, welchen Wochentag er im Folgemonat Dienst macht. Telefonisch ist er erreichbar und erledigt auch manchmal Arbeiten per Telefon.

Seine Aufgaben werden einer aus der Karenz zurückgekommenen Teilzeitkraft übergeben. Nach dem 34. Lebensmonat stockt der Vater sein Beschäftigungsausmaß auf 51% auf. Er bleibt im gleichen Bereich wie vor der Teilkarenz tätig.

ÜBERBLICK – ARBEITS- UND SOZIALRECHTLICHE BESTIMMUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT KINDERBETREUUNG

5

Nachstehend finden Sie einen allgemeinen Überblick darüber, welche Möglichkeiten Mütter und Väter in der Privatwirtschaft und im NÖ Landes- und Gemeindedienst haben, ihr Kind in den ersten Lebensjahren zu betreuen.

Spezifische Besonderheiten für ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft und in den diversen öffentlichen Diensten werden hier nicht angeführt. Dieser Überblick ersetzt daher nicht konkrete Beratung. Für konkrete Beratung und detaillierte Informationen stehen Ihnen u.a. Ihre jeweiligen Interessensvertretungen und andere Beratungsstellen zur Verfügung (siehe Service Seite 39).

- Karenz, Teilzeitbeschäftigung
- Kinderbetreuungsgeld
- Familienunterstützende Förderungen des Landes NÖ für LandesbürgerInnen
- Kinderbetreuung in Niederösterreich
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit Familie & Beruf im NÖ Landesdienst (Auswahl)
- Wichtige Rechtsgrundlagen (Auswahl)

KARENZURLAUB, TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

5.1

nach den Mutterschutz- bzw. Vater-Karenzurlaubsgesetzen ¹

Grundsätzlich ist zwischen den dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Karenzurlaub, Teilzeit) und den finanziellen Zuwendungen (Kinderbetreuungsgeld) zu unterscheiden – beide sind unabhängig voneinander.

Voraussetzung für die Gewährung von Karenzurlaub ist der gemeinsame Haushalt mit dem Kind.

Arbeitsverhältnisse von Müttern und Vätern, die aus Anlass der Betreuung des Kindes Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung beanspruchen, unterliegen für gewisse Zeit einem besonderen Bestandschutz und können nur unter besonderen Voraussetzungen aufgelöst werden.

Mutter und Vater haben jeweils einen eigenständigen Anspruch auf Karenzurlaub, eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenzurlaub ist grundsätzlich nicht möglich (ausgenommen der einmonatige "Überlappungszeitraum" anlässlich des erstmaligen Wechsels).

WAHLMÖGLICHKEITEN**KARENZURLAUB**

Mutter oder Vater nehmen bis längstens zum 2. Geburtstag – auch abwechselnd – Karenzurlaub in Anspruch.

KOMBINATION KARENZURLAUB UND TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Karenzurlaub der Eltern über einen gewissen Zeitraum mit anschließender Teilzeitbeschäftigung nach den Mutterschutz-/Vater-Karenzurlaubsgesetzen längstens bis zum Ablauf des 2./3. Lebensjahres des Kindes.

AUSSCHLIESSLICHE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG (EINES ELTERNTEILES ALLEINE, BEIDER ELTERNTEILE GLEICHZEITIG ODER ABWECHSELND)

Diese Teilzeitbeschäftigung ab Ende der Mutterschutzfrist ist bis zum 2./längstens 4. Geburtstag des Kindes möglich.

1) KARENZURLAUB

Frühestens nach der Schutzfrist der Mutter können Eltern Karenzurlaub längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen (Antrag muss unter Beachtung von Meldefristen bei dem oder der Dienst-/ArbeitgeberIn gestellt werden):

- entweder ein Elternteil für die gesamte Dauer
- oder beide Elternteile abwechselnd.

Die Karenz kann zwischen den Eltern zweimal geteilt werden, darf jedoch nicht unterbrochen werden. Jeder Karenzteil muss mindestens zwei Monate² betragen. Aus Anlass des ersten Wechsels können die Eltern einen Monat gleichzeitig in Karenz gehen. Die Maximaldauer des Karenzurlaubes wird um den "gemeinsamen" Monat verkürzt, Anspruch besteht somit in diesem Fall bis zum 23. Lebensmonat des Kindes.

MELDEFRISTEN

Die Mutter hat innerhalb der Schutzfrist Zeit, sich zu entscheiden, der Vater hat seinen Anspruch – bei Inanspruchnahme unmittelbar nach der Schutzfrist der Mutter – innerhalb von acht Wochen nach der Geburt zu melden. Eltern müssen sich aber nicht unmittelbar nach der Geburt über die vollständige Gestaltung bzw. Aufteilung des Karenzurlaubes entscheiden.

Wurde Karenzurlaub nicht für die Maximaldauer beantragt, kann eine Verlängerung bzw. der (zweimalige) Wechsel der Betreuungsperson zu einem späteren Zeitpunkt bekannt gegeben werden – und zwar jeweils spätestens drei Monate vor Ablauf des zuerst beantragten Karenzteils. Dauert der Karenzurlaub weniger als drei Monate, wird die Meldefrist auf zwei Monate verkürzt.

Bei einer Teilung des Karenzurlaubes verkürzt sich die Meldefrist (von 3 Monaten) für die nachfolgende Betreuungsperson nur dann, wenn der unmittelbar im Anschluss an das Beschäftigungsverbot in Anspruch genommene Karenzurlaub weniger als 3 Monate beträgt. Hier ist der spätest mögliche Meldezeitpunkt der Ablauf des Beschäftigungsverbotes.

AUFGESCHOBENER KARENZURLAUB

Drei Monate der Karenz können (jeweils von beiden Elternteilen) aufgeschoben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder bei späterem Schuleintritt auch darüber hinaus verbraucht werden.

2) KOMBINATION KARENZURLAUB UND TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH DEN "MUTTERSCHUTZ- UND VATERKARENZGESETZEN"

Eltern, die Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung kombinieren möchten, können, unter Beachtung von Meldefristen, den Beginn der Teilzeitbeschäftigung flexibel wählen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden; eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile ist möglich.

Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.
Bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist auf die Zuverdienstgrenze zu achten.

3) AUSSCHLIESSLICHE TEILZEITBESCHÄFTIGUNG NACH DEN "MUTTERSCHUTZ- UND VATERKARENZGESETZEN"

Eltern können auch "von Anfang an", ebenfalls unter Beachtung von Meldefristen, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

- Nehmen beide Elternteile gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, so kann diese längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden
- Nimmt ein Elternteil allein oder beide Elternteile abwechselnd Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, so gibt es diese Möglichkeit längstens bis zum 4. Geburtstag des Kindes.

Bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist auf die Zuverdienstgrenze zu achten.

WICHTIGE ANMERKUNG FÜR DEN BEREICH DER PRIVATWIRTSCHAFT UND IN BETRIEBEN TÄTIGE WEIBLICHE LANDES- UND GEMEINDEBEDIENTETE:

Eltern-Teilzeit kann frühestens ab Ende der Schutzfrist der Mutter bis längstens zum 7. Geburtstag des Kindes beansprucht werden; Rechtsanspruch besteht nur bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen (Mindestbetriebsgröße mehr als 20 Beschäftigte, Minstdauer des Arbeitsverhältnisses 3 Jahre).

Die nähere Ausgestaltung der Teilzeit ist jedoch mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zu vereinbaren. Der Anspruch auf Eltern-Teilzeit besteht unabhängig davon, ob und wie lange die gesetzliche Karenz in Anspruch genommen wird. Sind Eltern und ArbeitgeberIn unterschiedlicher Auffassung betreffend die Lage, das Ausmaß, ... dieser Eltern-Teilzeit, ist ein Schlichtungs- und letztlich Gerichtsverfahren möglich.

Liegen die Voraussetzungen für Eltern-Karenz nicht vor, kann Teilzeitbeschäftigung bis zum 4. Lebensjahr vereinbart werden. Weitere Informationen unter www.noe.arbeiterkammer.at (siehe Seite 39).

5.2 KINDERBETREUUNGSGELD

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

- Geburt eines Kindes
- Bezug von Familienbeihilfe oder einer gleichartigen ausländischen Leistung
- gemeinsamer Haushalt mit dem Kind
- Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen
- Einhalten der Zuverdienstgrenzen

Kinderbetreuungsgeld ist beim zuständigen Krankenversicherungsträger zu beantragen und gebührt frühestens ab Geburt des Kindes, im Falle von Wochengeldbezug nach diesem.

WIE LANGE KANN/MUSS KINDERBETREUUNGSGELD ZUMINDEST BEZOGEN WERDEN?

Ab 1. Jänner 2010 muss Kinderbetreuungsgeld zumindest **zwei** Monate (statt bisher drei) bezogen werden, zweimaliger Wechsel ist weiterhin möglich.

HÖHE UND ANSPRUCHSDAUER

Ab 1. Jänner 2010 können Eltern aus 5 Varianten des Kinderbetreuungsgeldes wählen, nämlich aus vier Pauschalvarianten und einem "einkommensabhängigen" Kinderbetreuungsgeld.

PAUSCHALVARIANTEN

1. LANGVARIANTE 30 + 6 MONATE

Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil kann bei dieser Variante Kinderbetreuungsgeld **30 Monate** bezogen werden; wird der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zwischen den Eltern aufgeteilt, **längstens bis zum 3. Geburtstag** des Kindes.

Fixbetrag € 14,53 täglich (= rd € 436,- monatlich, je nach Anzahl der Tage)
Mehrkindzuschlag pro Monat € 218,-

2. KURZLEISTUNG 20 + 4 MONATE

Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil kann bei dieser Variante Kinderbetreuungsgeld **20 Monate** bezogen werden; wird der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zwischen den Eltern aufgeteilt, **längstens bis zum 24. Lebensmonat** des Kindes.

Fixbetrag € 20,80 täglich (= rd € 624,- monatlich, je nach Anzahl der Tage)
Mehrkindzuschlag pro Monat € 312,-²

3. KURZLEISTUNG 15 + 3 MONATE

Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil kann bei dieser Variante Kinderbetreuungsgeld **15 Monate** bezogen werden; wird der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zwischen den Eltern aufgeteilt, **längstens bis zum 18. Lebensmonat** des Kindes.

Fixbetrag € 26,60 täglich (= rd. € 800,- monatlich, je nach Anzahl der Tage)
Mehrkindzuschlag pro Monat € 400,-²

4. KURZLEISTUNG 12 + 2 MONATE (NEU AB 1.1.2010)

Bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil kann bei dieser Variante Kinderbetreuungsgeld **12 Monate** bezogen werden; wird der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zwischen den Eltern aufgeteilt, **längstens bis zum 14. Lebensmonat** des Kindes.

Fixbetrag € 33,- täglich (= rd. € 1.000.- monatlich, je nach Anzahl der Tage)
Mehrkindzuschlag pro Monat € 500,-²

Bei allen 4 Pauschalvarianten können armutsgefährdete Alleinerziehende unter bestimmten Voraussetzungen das Kinderbetreuungsgeld zwei Monate zusätzlich beziehen.

HINWEIS:

Die Entscheidung für eine der Varianten ist bindend (für beide Elternteile) und kann nicht mehr abgeändert werden. Zweimaliger Wechsel während des Bezuges ist möglich, ein Teil muss mindestens zwei Monate betragen.

ZUVERDIENSTGRENZE

Die Zuverdienstgrenze bezieht sich auf Einkünfte jenes Elternteiles, der Kinderbetreuungsgeld bezieht. Ab 1.1.2010 gibt es die Wahlmöglichkeit zwischen

1. JÄHRLICHE ZUVERDIENSTGRENZE VON € 16.200,-, (BISHERIGE VARIANTE)

Besteht nicht für alle zwölf Monate im laufenden Kalenderjahr Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld (wird vor allem bei Beginn bzw. Ende des Bezuges der Fall sein), so ist für die Berechnung der Zuverdienstgrenze jenes Einkommen heranzuziehen, das im Bezugszeitraum des Kinderbetreuungsgeldes zugeflossen ist.

2. "EINKOMMENSABHÄNGIGE" ZUVERDIENSTGRENZE

Der individuelle Grenzbetrag beträgt 60 % des Gesamtbetrages der maßgeblichen Einkünfte.

Bei den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit ist von jenen Einkünften auszugehen, die für das letzte Kalenderjahr vor Geburt des Kindes, in dem kein Kinderbetreuungsgeld bezogen wurde, im Einkommenssteuerbescheid ausgewiesen sind.

Es ist daher zu empfehlen, zeitgerecht eine Arbeitnehmerveranlagung zu machen bzw. eine Einkommenssteuererklärung abzugeben.

Weitere Infos: www.familienervice@bmwfj.gv.at (0800/240 262)

EINKOMMENSABHÄNGIGES KINDERBETREUUNGSGELD

Voraussetzung dafür ist, dass der jeweilige Elternteil in den letzten 6 Kalendermonaten unmittelbar vor der Geburt des Kindes durchgehend erwerbstätig war (der Erwerbstätigkeit gleichgestellt sind Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit während des Beschäftigungsverbotes und durch Inanspruchnahme einer Karenz nach den "Karenzgesetzen").

EINKOMMENSABHÄNGIGE HÖHE

Dieses Kinderbetreuungsgeld beträgt grundsätzlich **80% des letzten durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommens** des jeweiligen Elternteiles, mindestens € 1.000,- und höchstens € 2.000,-.

ANSPRUCHSDAUER

Bei Inanspruchnahme durch nur einen Elternteil kann Kinderbetreuungsgeld **12 Monate** bezogen werden; wird der Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zwischen den Eltern aufgeteilt, ist der Bezug bis **längstens zum 14. Lebensmonat** des Kindes möglich.

Auch bei dieser Variante können armutsgefährdete Alleinerziehende unter bestimmten Voraussetzungen das Kinderbetreuungsgeld zwei Monate zusätzlich beziehen.

ZUVERDIENSTGRENZE

Bei dieser einkommensabhängigen Variante € 5.800,-/Jahr (ca. bis zur Geringfügigkeitsgrenze von derzeit € 360,- pro Monat)

BEIHILFE ZUM KINDERBETREUUNGSGELD

(für einkommensschwache Familien und Alleinerziehende)³

ZWECK

→ Ersetzt den bisherigen Zuschuss zum Kinderbetreuungsgeld

ANSPRUCHSVORAUSSETZUNGEN

- Nur für BezieherInnen einer der vier Pauschalvarianten (nicht beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld)
- Längstens für die Dauer 1 Jahres
- Nicht rückzahlbar

HÖHE

€ 6,06 /Tag (= monatlich rd. € 180,-)

3 Wenn BezieherIn nicht mehr als jährlich € 5.800,- und der 2. Elternteil nicht mehr als € 16.200,- verdient

FAMILIENUNTERSTÜTZENDE FÖRDERUNGEN DES LANDES NÖ FÜR LANDESBÜRGERINNEN

5.3

NÖ Familienhilfe
NÖ Mehrlingsgeburtenförderung
NÖ Familienpass

Für Detail- bzw. Zusatzinformationen (auch für weitere Förderungen des Landes für Familien) wenden Sie sich an die NÖ Familienhotline (02742/9005-1-9005) bzw. im Internet unter www.familienpass.at.

KINDERBETREUUNG IN NÖ

5.4

Die angeführten Möglichkeiten sind nur ein Ausschnitt aus den zahlreichen Angeboten für Eltern in Niederösterreich. Detailinformationen unter www.noel.gv.at bzw. www.kinderbetreuung.at.

NÖ LANDESKINDERGÄRTEN

AUFNAHME

Für Kinder frühestens vom **vollendeten 2 ½. Lebensjahr** bis zum Schuleintritt; der Hauptwohnsitz des Kindes und mindestens eines Elternteils/Erziehungsberechtigten muss in der Gemeinde sein.

BILDUNGSZEIT

Von Montag bis Freitag, täglich vier Stunden, grundsätzlich vor 12.00 Uhr. In dieser Zeit leisten KindergartenpädagogInnen (SonderkindergartenpädagogInnen) Bildungsarbeit, unterstützt werden sie von KinderbetreuerInnen.

ERZIEHUNGS- UND BETREUUNGSZEIT

Eine Erziehungs- und Betreuungszeit vor und/oder nach der Bildungszeit **ist** einzurichten, wenn **Bedarf für mindestens drei Kinder besteht**. Der Bedarf muss von den Eltern bei der Aufnahme ihres Kindes oder zu Beginn des Kindergartenjahres bekannt gegeben werden.

KOSTEN

Der Kindergartenbesuch in der Zeit von 7:00 bis 13:00 Uhr ist kostenlos. Für die Nachmittagsbetreuung ab 13:00 Uhr (bis 17:00 Uhr) ist ein Beitrag bis zu € 80,- pro Monat zu entrichten (zeitliche und soziale Staffelung). Für die Zeit vor 7:00 Uhr und nach 17:00 Uhr darf der Kindergartenerhalter einen höchstens kostendeckenden Beitrag einheben; ebenso für Bildungs- und Beschäftigungsmaterialien sowie Mittagmahlzeiten.

HAUPTFERIEN

Der Kindergarten ist in der 4. bis 6. Woche der Kindergartenferien (entsprechen den Hauptferien) jedenfalls geschlossen zu halten. Für die übrige Zeit der Kindergartenferien legt die Gemeinde fest, welcher Kindergarten und welche Kindergartengruppen offen sind. Der Kindergarten ist u.a. auch in den Weihnachts-, Semester- und Osterferien geschlossen.

NACHMITTAGSBETREUUNG AN DEN PFLICHTSCHULEN

Die Betreuung umfasst Lernzeit und Freizeit (unter Aufsicht), Förderung der Gemeinden durch das Land, Schulen, an denen Nachmittagsbetreuung angeboten wird sind unter noe.nachmittagsbetreuung.at zu finden.

NÖ TAGESBETREUUNGSFÖRDERUNG

Unterstützung für Eltern, deren Kinder (bis zum vollendeten 16. Lebensjahr) in Tageseinrichtungen (nicht Kindergärten, Schule, Horte...) betreut werden.

www.kinderbetreuung.at

www.noe.gv.at/Gesellschaft-Soziales/Kinderbetreuung.html

NÖ HORTFÖRDERUNG

Der Zuschuss an die Eltern zu den Kosten für Hortbetreuung kann (unter Berücksichtigung des Familieneinkommens) bis zu € 145,60 im Monat pro Kind betragen (maximale Betreuungszeit 80 Stunden im Monat).

TAGESMÜTTER/-VÄTER

Tagesmütter/-väter sind ausgebildete Betreuungspersonen, die regelmäßig und entgeltlich Kinder und Jugendliche im eigenen Haushalt betreuen.

Eltern, die ihr Kind von einer Tagesmutter oder einem Tagesvater betreuen lassen, bekommen unter Berücksichtigung des Familieneinkommens einen Zuschuss bis höchstens € 330,- pro Kind und Monat (maximale Betreuungszeit 160 Stunden/M.)

Organisationen, an die Sie sich wenden können, sind unter anderen:

NÖ Hilfswerk www.niederoesterreich.hilfswerk.at
Caritas NÖ www.caritas.at
NÖ Volkshilfe www.noe-volkshilfe.at

MOBILE MAMIS (AUCH VÄTER)

Die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 16. Lebensjahr erfolgt bei den Familien zu Hause. Die Gesamtkosten für eine Mobile Mami liegen zwischen € 3,- und € 7,50 pro Stunde, die Landesförderung beträgt, nach dem Gewichteteten-Pro-Kopf-Einkommen der Familie, maximal € 1,84 pro Kind und Stunde.

Organisationen, an die Sie sich wenden können, sind unter anderen:

NÖ Hilfswerk www.niederoesterreich.hilfswerk.at
Caritas NÖ www.caritas.at
NÖ Volkshilfe www.noe-volkshilfe.at

MASSNAHMEN ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF IM NÖ LANDESDIENST (AUSWAHL)**5.5**

- Sonderurlaube
- Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes/Teilzeit
- Gleitzeit
- Kontakt zur Dienststelle während Karenz (Information, tageweiser Einsatz)
- Job Sharing
- Kindermenüs
- Kinderbetreuung
- Karenzhotline des Landes NÖ

SONDERURLAUB

Über Antrag der oder des Bediensteten gewährt der Dienstgeber Sonderurlaub zur Erziehung des Kindes (unter Entfall der Bezüge) – längstens jedoch bis zum Beginn des Kindergartenjahres, in dem das Kind das vierte Lebensjahr vollendet.

RÜCKKEHRRECHT

Das Land NÖ bietet jeder oder jedem die Chance, auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Darüber hinaus soll die Rückkehr, soweit möglich, auf den gleichen Arbeitsplatz oder an die gleiche Dienststelle erfolgen.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Den Teilzeitregelungen nach den Mutterschutz-Gesetzen bzw. den Vater-Karenzurlaubsgesetzen sind die Bestimmungen der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972, des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes bzw. des NÖ Landes-Bedienstetengesetzes zu Grunde zu legen.

Aus Anlass der Erziehung eines minderjährigen Kindes kann (mit Rechtsanspruch) um Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes angesucht werden:

- BeamtInnen bis 20 Wochenstunden,
- Vertragsbedienstete bis 14 Wochenstunden.

Um die Zuverdienstgrenze zum Kinderbetreuungsgeld nicht zu überschreiten, wird es in manchen Fällen notwendig sein, das Beschäftigungsausmaß von BeamtInnen unter 20 Wochenstunden zu reduzieren.

In solchen Fällen können BeamtInnen für den Zeitraum des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld ein vertragliches Dienstverhältnis abschließen.

Eltern können während Bezuges von Kinderbetreuungsgeld auch in Form tageweiser Arbeitseinsätze berufstätig sein.

Bei der Gewährung von befristeten Teilzeitwünschen wird wie folgt vorgegangen:

Sofern ein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Teilzeit wegen Kindererziehung besteht, wird die Teilzeit auf Antrag auch befristet gewährt.

Als Fristende kommen dabei (ausschließlich) folgende Termine in Betracht:

1. Ein beliebiges Fristende bis das Kind das vierte Lebensjahr vollendet hat.
2. Der 31.12. des Schuljahres, in dem das Kind das siebente Lebensjahr vollendet.
3. Der 31.12. des Schuljahres, in dem das Kind das elfte Lebensjahr vollendet.

An eine Befristung gem. 1. kann sich eine neuerliche Befristung gem. 2. oder 3. und an eine Befristung gem. 2. kann sich ebenso eine Befristung gem. 3. anschließen.

Befristungen über den 31.12. des Schuljahres, in dem das Kind das elfte Lebensjahr vollendet oder mit anderen Endigungszeitpunkten als 1. bis 3. werden grundsätzlich nicht gewährt.

Eine Aufstockung ist im Falle einer Befristung auch **vor Fristablauf** nach Maßgabe freier Stunden im Dienstpostenplan möglich und bedarf der Zustimmung des Dienstgebers. Dies gilt analog auch bei einem Wegfall des Rechtsanspruches.

GLEITZEIT

Durch eine flexible Gleitzeitregelung können in der NÖ Landesverwaltung familiäre Aufgaben – auch wenn sie kurzfristig auftreten – gut gelöst werden.

KONTAKT ZUR DIENSTSTELLE WÄHREND KARENZ

Für Karenzierte ist es wichtig, auch während der Karenz auf dem Laufenden zu bleiben, über wesentliche Neuerungen im Betrieb informiert zu werden, etc.

Dies erleichtert in Folge den beruflichen Wiedereinstieg.

Dies erfolgt durch Information über betriebliche Entwicklungen, Einladung zu wichtigen Besprechungen und zu sonstigen Ereignissen (z.B. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier), Einbeziehung in den jeweiligen e-mail-Verteiler, etc.

PROJEKT "BLEIB DRAN"

Die jeweilige Dienststellenleitung teilt in Karenz befindlichen Müttern und Vätern betriebsinterne AnsprechpartnerInnen ("PatInnen") zu. Deren Aufgabe ist es, ein- bis zweimal im Monat die karenzierten Personen über Neuigkeiten an der Dienststelle zu informieren.

AnsprechpartnerInnen sollen primär Bedienstete aus dem beruflichen Tätigkeitsfeld der karenzierten Person sein bzw. solche, die ein kollegial-freundschaftliches Verhältnis mit der in Karenz befindlichen Person haben.

TEILNAHME AN WEITERBILDUNGSVERANSTALTUNGEN WÄHREND DER KARENZ

Alle Bediensteten sind von der Möglichkeit der Teilnahme an berufsfördernden Weiterbildungsveranstaltungen während der Karenz zu informieren.

Aufgabe der Dienststellenleitung ist es, karenzierten Personen konkrete Weiterbildungsangebote zukommen zu lassen und die Bediensteten bei einer Inanspruchnahme zu unterstützen.

TAGEWEISER EINSATZ WÄHREND DER KARENZ

DienstnehmerInnen können ihren Vorgesetzten mitteilen, dass sie an tageweisen Arbeitseinsätzen während ihrer Karenz/ihres Sonderurlaubes interessiert sind.

Die jeweilige Personalabteilung und die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer schließen eine Rahmenvereinbarung ab. Die Dienststellenleitung kann bei Bedarf an die karenzierte Person herantreten und ihre Arbeitsleistung nachfragen; den Bediensteten steht es frei, dieses Angebot anzunehmen oder abzulehnen (z.B. wenn für die Dauer des geplanten Arbeitseinsatzes keine Betreuungsperson zur Verfügung steht). Die Möglichkeit zu anderen Zeiten eingesetzt zu werden, geht dadurch nicht verloren.

Den Karenzierten ermöglicht dieser tageweise Einsatz einerseits den Qualifikationserhalt und das Kontakthalten mit dem Betrieb, andererseits ein zusätzliches Einkommen neben dem Kinderbetreuungsgeld.

JOB SHARING

Ein Dienstposten wird durch zwei Bedienstete, die jeweils teilzeitbeschäftigt sind, besetzt. So wird gesichert, dass während der Arbeitsstunden oder der Öffnungszeiten immer jemand anwesend ist; gleichzeitig werden die persönlichen Arbeitszeit-Bedürfnisse dieser Bediensteten erfüllt. Diese Art der Teilzeit wird speziell im Kindergartenbereich gerne angenommen.

KINDERMENÜS

In den Kantinen einzelner Organisationsbereiche besteht die Möglichkeit, fertige Menüs zu kaufen und für Angehörige mit nach Hause zu nehmen.

KINDERBETREUUNG

In einzelnen großen Dienststellen (Amt der NÖ Landesregierung, einzelne Landeskliniken) stehen Betreuungseinrichtungen für Kinder dort beschäftigter Landesbediensteter zur Verfügung.

KARENZHOTLINE FÜR NÖ LANDESBEDIENSTETE

Zu Fragen rund um die Geburt eines Kindes, Karenz- und Sonderurlaub, Kinderbetreuungsgeld steht Ihnen die Karenzhotline zur Verfügung: **02742/9005/13157**

5.6 WICHTIGE RECHTSGRUNDLAGEN (AUSWAHL)

Mutterschutzgesetz 1979 BGBl. Nr.222/1979
(u.a. für Arbeitnehmerinnen/weibliche Lehrlinge in der Privatwirtschaft,
in Betrieben tätige weibliche Landes-, Gemeinde- und Gemeindeverbandsbedienstete)

Väter-Karenzgesetz BGBl. Nr. 651/1989
(u.a. für Dienstnehmer in der Privatwirtschaft)

Kinderbetreuungsgeldgesetz BGBl. I. Nr.103/2001

NÖ Mutterschutz-Landesgesetz LGBl. 2039
(für weibliche Bedienstete, die in einem Dienstverhältnis zum Land NÖ,
einer NÖ Gemeinde oder NÖ Gemeindeverband stehen,
sofern sie nicht in Betrieben beschäftigt sind)

NÖ Vater-Karenzurlaubsgesetz 2000 LGBl. 2050
(gilt für männliche Bedienstete, die in einem Dienstverhältnis zum Land NÖ,
einer NÖ Gemeinde oder NÖ Gemeindeverband beschäftigt sind,
sofern nicht bundesgesetzliche Regelungen zutreffen)

Dienstpragmatik der NÖ Landesbeamten 1972 LGBl. 2200

NÖ Landes-Vertragsbedienstetengesetz LGBl. 2300

NÖ Landes-Bedienstetengesetz LGBl. 2100

NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 LGBl.2420

NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 LGBl. 2400

NÖ Gemeindebeamtengehaltsordnung 1976 LGBl. 2440

Angestelltengesetz BGBl.Nr. 292/192

NÖ Kindergartengesetz 2006 LGBl.5060

NÖ Kinderbetreuungsgesetz 1996 LGBl.5065

*Diese Übersicht wurde von Linde Schörgmayer, Amt der NÖ Landesregierung/
Landespersonalvertretung, per Stand April/Mai 2010 mit großer Sorgfalt zusammen-
gestellt, dennoch kann aus rechtlichen Gründen keine Gewähr für den Inhalt über-
nommen werden. Diese Zusammenschau ersetzt keinesfalls eine konkrete Beratung.*

Weiters haben folgende Personen an dieser Übersicht mitgewirkt
(in alphabetischer Reihenfolge):

Seitens des Amtes der NÖ Landesregierung:

Dr.ⁱⁿ Sabine Hilbert / Gruppe RU
Manfred Kaltenbrunner / Abt. LAD2-B
Mag. Johannes Landsteiner / Abt. IVW3
Mag. Edgar Menigat / Abt. LAD2-A
Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach / NÖ GBB

Seitens der Wirtschaftskammer NÖ:

Mag. Martin Egger

SERVICE – WEITERE BERATUNGSANGEBOTE

ÖFFENTLICHE STELLEN

KARENZHOTLINE LANDESDIENST	02742/9005-13157
ABTEILUNG ALLGEMEINE FÖRDERUNG, FAMILIENREFERAT Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten	www.noel.gv.at familienreferat@noel.gv.at 02742/9005 - 19005, 13283
NÖ FAMILIENPASS NÖ TAGESBETREUUNGSFÖRDERUNG NÖ HORTFÖRDERUNG	FERIENBETREUUNG TAGESMÜTTER/TAGESVÄTER MOBILE MAMIS
BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT, SOZIALES UND KONSUMENTENSCHUTZ	www.bmsk.gv.at 01/ 711 00-0
AMS ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH AMS ARBEITSMARKTSERVICE NÖ	www.ams.at 01/ 531 36-0

SOZIALPARTNER/INTERESSENSVERTRETUNG

WKO – WIRTSCHAFTSKAMMER NÖ Landsbergerstraße 1, 3100 St. Pölten	www.wko.at/noe 02742/851 wknoe@wknoe.at
WKO – WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien	www.wko.at 05 90 900-0
INDUSTRIELLENVEREINIGUNG Schwarzenbergplatz 4, 1031 Wien	www.industriekarriere.at 01/71 13 50
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST Teinfaltstraße 7, 1010 Wien	www.goed.at 01/53454 202
LANDESVORSTAND NÖ Julius Raab-Promenade 27, 3100 St. Pölten	02742/351616-0
GEWERKSCHAFT DER GEMEINDEBEDIENTETEN Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien	www.gdg.at Hotline: 01/313 16 8300
LANDESGRUPPE NÖ Gewerkschaftsplatz 1, 3109 St. Pölten	02742/325 20

ARBEITERKAMMER WIEN www.wien.arbeiterkammer.at
Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1040 Wien 01/501 65-0

ARBEITERKAMMER NÖ www.noe.arbeiterkammer.at
Windmühlgasse 28, 1060 Wien Hotline: 05 7171
01/58883-0

LANDESPERSONALVERTRETUNG BEIM AMT DER NÖ LANDESREGIERUNG
Dr. Johann Freiler www.noe-dn.at
Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten 02742/9005-12555

ZENTRALBETRIEBSRAT DER NÖ LANDESKRANKENHÄUSER UND LANDESPFLEGEHEIME
Peter Maschat www.noe-dn.at
Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten 02742/9005-12380

ANDERE

AUDIT FAMILIE UND BERUF www.familieundberuf.at

FAMILY BUSINESS www.kinderbetreuung.at

INFORMATIONSPLATTFORM KARENZ www.karenz.at

INITIATIVE VÄTERKARENZ DER FACHGRUPPE UNTERNEHMENSBERATUNG
UND INFORMATIONSTECHNOLOGIE WIEN DER WKO www.vaeterkarenz.at

TATEN STATT WORTE www.tatenstattworte.at

WIEDEREINSTIEG IN DEN BERUF IN NÖ www.wiedereinstieg-noe.at

KONTAKT: Geschäftsstelle Arbeitskreis Gender Mainstreaming
Tel. 02742-9005-12989
Mail: post.f3frauenreferat@noel.gv.at
www.noel.gv.at/chancengleich

NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte
Tel. 02742-9005-16212
Mail: POST.GBB@noel.gv.at
www.noel.gv.at/gleichbehandlung

www.noel.gv.at/chancengleich
www.noel.gv.at/gleichbehandlung

IMPRESSUM:

MEDIENINHABER: Land Niederösterreich, Geschäftsstelle Gender Mainstreaming
3109 St.Pölten, Landhausplatz 1

AUTORINNEN:

Abschnitt 1-3: Dr. Erich Lehner, Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
Dr.ⁱⁿ Susanne Matkovits, [matkovits@geiger](mailto:matkovits@geiger.at), organisationsberatung+informationssysteme
Mag.^a Nora Heger, [matkovits@geiger](mailto:matkovits@geiger.at), organisationsberatung+informationssysteme

Abschnitt 4, Service: Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach, NÖ Gleichbehandlungsbeauftragte

Abschnitt 5: Linde Schörgmayer, Amt der NÖ Landesregierung/Landespersonalvertretung

REDAKTIONSTEAM:

Amt der NÖ Landesregierung: Dr.ⁱⁿ Christine Rosenbach, Dr.ⁱⁿ Sabine Hilbert, Maria Rigler, Linde Schörgmayer;
Wirtschaftskammer NÖ: Mag. Martin Egger

LEKTORAT: Mag.^a Vera-Rose Hermann, Amt der NÖ Landesregierung

GESTALTUNGSKONZEPT: Tina Hochkogler

DRUCK: Abteilung Gebäudeverwaltung, Amtsdruckerei

ERSCHEINUNGSDATUM: Mai 2010

Lfd. Nummer der NÖ Schriften 195
Elternorientierte Personalpolitik mit Fokus auf Väter in Niederösterreich - Leitfaden
Bezug bei: Abt. Allgem.Förderungen-Gender Mainstreaming Arbeitskreis, Landhausplatz 1, 3109 St. Pölten

ISBN 978-3-85006-195-7