INFORMATIONEN von A bis Z

FÜR FRAUEN IN VORARLBERG

Das Informationsservice von A-Z für Frauen ist ein übersichtliches Nachschlagewerk mit alphabetisch gereihten Stichwörtern, Kontaktadressen sowie umfangreichen Informations- und Serviceangeboten.

Die Online-Version des Informationsservice von A-Z – www.vorarlberg.at/frauen erleichtert Ihnen den optimalen Zugang zu laufend aktualisierten Informationen.

zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis
zum Impressum

Das Projekt „Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben“ wird vom „Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE)“ gefördert

Übersicht Stichwortliste

A
Abfertigung
Abfertigung alt
Abfertigung neu
Alleinerzieherabsetzbetrag
Alleinerzieherinnen
Alleinverdienerabsetzbetrag
Alterspension
Altersteilzeit
Antidiskriminierungsgesetz
Arbeiterkammer
Arbeitnehmerveranlagung
Arbeitsinspektion
Arbeitslosengeld
Arbeitsmarktservice
Arbeitsuche
Arbeitszeit
Arbeitszeit für Jugendliche
Armutsgefährdung
Aufenthalt innerhalb der EU
Ausbildung
Ausbildungspflicht ab 18
Ausgleichszulage
Ausländerbeschäftigung
Außergewöhnliche Belastungen

B
Beruflicher Wiedereinstieg
BerufsInfoZentren
Berufsreifeprüfung
Berufswahl
Betriebshilfe
Bildungskarenz
Bildungsteilzeit
Bildungszuschuss
Bruttolohn/Nettolohn
Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
Bürgschaft

C
CEDAW

D
Delogierung
Dienstleistungsscheck
Doppelstaatsbürgerschaft

E
Eheschließung
Ehrenamtliche Tätigkeit
Eingetragene Partnerschaft
Eingliederungsbeihilfe
Einkommenssteuer
Einkommensunterschiede
Elternkarenz
Elternteilzeit
Emanzipation
Empfängnisverhütung
Erwerbstätigkeit
Erwerbstätigkeit innerhalb der EU
Erwerbsunfähigkeitspension
Erziehungsberatung
Essen auf Rädern
Europäische Union

F
Fahrtenbeihilfe für Lehrlinge
Familien- und Partnerberatungsstellen
Familienbeihilfe
Familienhärteausgleich
Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit
Familienname
Familienpass
Familienzeit
Familienzuschuss
Familypoint
FEMAIL
Feminismus
First Love
Frauen und Gleichstellung Vlbg
Frauenförderungsgesetz
Frauenhandel
Frauenhelpline gegen Männergewalt
Frauenmuseum
Frauennetzwerk Vorarlberg
FrauennotWohnung
Frauenreisen
Frauenservicestelle der Frauenministerin
Freie DienstnehmerInnen
Freiwillige Versicherungen

G
Geburtenentwicklung
Geburtsvor- und nachbereitung
Gebührenbefreiungen
Gehaltsverhandlungen
Gender
Gender Budgeting
Gender Mainstreaming
Geringfügig Beschäftigte
Geschlechtsidentität
Gewalt gegen Frauen
Gewalt gegen Kinder
Gewaltberatung
Gewaltschutzgesetz
Gewaltschutzstelle
Gewerkschaft
Gleichbehandlung von Frauen und Männern
Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft
Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Gleichstellung von Frauen und Männern
Gleitzeit
Grenzgängerinnen

H
Hauptschulabschluss
Hauskrankenpflege
Heiratsalter
Hospizbewegung
Höchstbeitragsgrundlage

I
Internationaler Frauentag
Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension

J
Justiz-Ombudsstellen

K
Karenzmanagement
Kinder- und Jugendanwaltschaft
Kinderabsetzbetrag
Kinderbeistand
Kinderbetreuung
Kinderbetreuungsbeihilfe
Kinderbetreuungsgeld
Kinderfreibetrag
Kindesunterhalt
Kollektivvertrag
Krankenversicherung
Kredithaftung

L
Lebensgemeinschaft
Lehre & Matura
Lehrlingsfreifahrt
Leiharbeit
Lesben
Lohnsteuer

M
Machismo
Mediation
Mehrfachversicherung
Mehrkindzuschlag
Migrantinnen
Mindestsicherung
Mitversicherung von Angehörigen
Mobbing
Mobile Hilfsdienste
Mobile Kinderkrankenpflege
Mutter-Kind-Pass
Mutterschafts-Vaterschaftsaustritt
Mutterschutzbestimmungen

N
Nachkauf von Schul- und Studienzeiten
Negativsteuer
Neue Selbstständige
Notstandshilfe

O
Obsorgeregelung

P
Patriarchat
Pension
Pensionssplitting
Pensionsversicherung
Pflegefreistellung
Pflegegeld
Pflegekarenz/Pflegeteilzeit
Pflegende Angehörige
4-Stunden- bis 24-Stunden Betreuung
Pflichtversicherung
Privatkonkurs
Prozessbegleitung

Q
Quotenregelung

R
Rechtsauskünfte
Rezeptgebühren

S
Scheidung
Scheidungsvergleich
„Schönheits“-Operationen
Schulbuchaktion
Schulden
Schulfahrtbeihilfe
Schulservicestelle
Schulstartgeld
Schülerfreifahrt
Schwangerschaft
Schwangerschaftsabbruch
Schwangerschaftskonflikte
Selbstständige Erwerbstätigkeit
Selbstversicherung
Selbstverteidigung
Servicecenter in Gerichtsgebäuden
Sexismus
Sexualpädagogik
Sexuelle Belästigung
Sonderausgaben
Sprachliche Gleichbehandlung
Staatsbürgerschaft
Stalking
Sterilisation
Steuerabsetzbeträge für Familien
Studienberechtigungsprüfung

T
Tagesmütter
Teilzeitarbeit
Telearbeit

U
Umsatzsteuer
Unselbstständige Erwerbstätigkeit
Unterhalt in aufrechter Ehe
Unterhalt nach einer Scheidung
Unterhaltsabsetzbetrag
Unterhaltsvorschuss
Unternehmensgründung
Überstunden

V
Väter-Frühkarenz
Väterkarenz
Vaterschaft
Verfahrenshilfe
Verein Amazone/Mädchenzentrum

W
Waisenpension
Wechseljahre
Wegweisung und Betretungsverbot
Weihnachts- und Urlaubsgeld
Weiterbildungsgeld
Weiterversicherung
Werbungskosten
Werkvertrag
Wirtschaftskammer
Witwenpension
Wochengeld
Wohnbeihilfe
Wohnen für Mutter und Kind
Wohnungszuschuss

Z
Zukunftstag Ich geh mit
Zwangsheirat
Zweiter Bildungsweg

Abfertigung

→ *Abfertigung alt*, *Abfertigung neu*, *Elternteilzeit*

Abfertigung ist ein außerordentliches Entgelt, das bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses gebührt. Dabei ist zwischen der Abfertigung alt (für Arbeitsverhältnisse, die vor Jahresbeginn 2003 begonnen haben) und der Abfertigung neu (für Arbeitsverhältnisse, die ab Jahresbeginn 2003 begonnen haben) zu unterscheiden.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Abfertigung alt

→ *Abfertigung neu*, *Elternteilzeit*

Für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Jänner 2003 begonnen haben, gelten die Regelungen der Abfertigung alt. Diesen Regelungen zufolge muss ein Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre gedauert haben und auf „anspruchswahrende" Art beendet worden sein, damit ein Anspruch auf Abfertigung entsteht.

Als „anspruchswahrend" gelten folgende Arten der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses:

- Kündigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin
- Ungerechtfertigte oder unverschuldete Entlassung
- Berechtigter vorzeitiger Austritt der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
- Einvernehmliche Auflösung
- Tod der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (In diesem Fall haben die gesetzlichen Erben, zu deren Unterhalt die oder der Verstorbene verpflichtet war, Anspruch auf die Hälfte der sonst zustehenden Abfertigung.)
- Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses

Betrifft: Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsaustritt

Erklären ArbeitnehmerInnen spätestens drei Monate vor Ende der Elternkarenz (nach dem Mutterschutzgesetz bzw. Väter-Karenzgesetz) ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis, gebührt ihnen die Hälfte der sonst zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, sofern das Arbeitsverhältnis - ohne Zeiten einer Elternkarenz – mindestens fünf Jahre gedauert hat.

Kein Anspruch auf Abfertigung besteht in folgenden Fällen:

- Kündigung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer (Ausnahmen:
  - Selbstkündigung während der Inanspruchnahme von Elternteilzeit
  - Selbstkündigung bei Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters oder wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer, wenn das Arbeitsverhältnis ununterbrochen mindestens zehn Jahre gedauert hat)
- Austritt ohne wichtigen Grund
- Verschulden der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers an der Entlassung

Betrifft: Selbstkündigung während einer Elternteilzeit

Bei Selbstkündigung von ArbeitnehmerInnen während einer Elternteilzeit (nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz) gebührt die Hälfte der sonst zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts. Bei der Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung einer Elternkarenz auszugehen.

Höhe der Abfertigung alt

Die Höhe der Abfertigung richtet sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses und nach dem für den letzten Monat der Beschäftigung gebührenden Entgelt.

- Nach 3 Dienstjahren: zwei Monatsentgelte
- Nach 5 Dienstjahren: drei Monatsentgelte
- Nach 10 Dienstjahren: vier Monatsentgelte
- Nach 15 Dienstjahren: neun Monatsentgelte
- Nach 25 Dienstjahren: ein Jahresgehalt

!!! Für Bauarbeiterinnen bestehen Sonderregelungen.

Wechsel vom alten ins neue Abfertigungssystem

Für ArbeitnehmerInnen in Arbeitsverhältnissen, die vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen wurden, gilt zwar weiterhin das alte Abfertigungssystem. Es gibt für sie jedoch die Möglichkeit, ins neue System zu wechseln. Ein solcher Wechsel bedarf der schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin.

Für den Übertritt ins neue Abfertigungsrecht gibt es zwei Möglichkeiten:

- Einfrieren des bisherigen Abfertigungsanspruches plus Anspruch auf Abfertigung nach dem neuen Abfertigungsrecht ab dem Übertrittsstichtag (= Teilübertritt)
- Übertragung der bisher erworbenen Ansprüche an die Mitarbeitervorsorgekasse, an die nach dem Stichtag Beiträge einbezahlt werden (= Vollübertritt).

!!! Nützen Sie die Möglichkeiten, sich vor einem Übertritt ins neue Abfertigungssystem beraten zu lassen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Bei Fragen zum Thema Abfertigung wenden Sie sich an den Betriebsrat, an die Arbeiterkammer oder an die Gewerkschaft. Telefonnummern, Post- und E-Mail-Adressen finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*.

INFORMATIONSMATERIAL

Broschüre „Abfertigung neu und alt“, herausgegeben von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

Bestellung bzw. Download: www.arbeiterkammer.at (>Service>Broschüren>Arbeit&Recht)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Abfertigung neu

→ *Abfertigung*, *Abfertigung alt*, *Bildungskarenz*, *Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit*, *Freie DienstnehmerInnen*, *Kinderbetreuungsgeld*, *Neue Selbstständige,* *Pflegekarenz/Pflegeteilzeit*

Für ArbeitnehmerInnen, die ab Jahresbeginn 2003 ein neues Dienstverhältnis eingegangen sind, gelten bezüglich Abfertigung neue gesetzliche Regelungen. Seit Jahresbeginn 2008 sind auch freie DienstnehmerInnen in die „Abfertigung neu“ einbezogen. Für selbstständig Erwerbstätige (Gewerbetreibende, Gesellschafter und Neue Selbstständige), die in der gewerblichen Krankenversicherung pflichtversichert sind, existiert seit 2008 ebenfalls eine der „Abfertigung neu“ vergleichbare Leistung - die verpflichtende Selbstständigenvorsorge. Angehörigen freier Berufe wie ÄrztInnen, ApothekerInnen und WirtschaftstreuhänderInnen sowie Land- und ForstwirtInnen steht es frei, für die Selbstständigenvorsorge zu optieren.

Die wesentlichen Neuerungen:

- Anspruch auf Abfertigung besteht bereits ab dem zweiten Monat des Arbeitsverhältnisses.
- Der Abfertigungsanspruch lässt sich – im Falle eines Wechsels des Arbeitsplatzes - in den nächsten Betrieb mitnehmen.
- Auch Lehrlinge haben Anspruch auf Abfertigung.
- Der Abfertigungsanspruch geht bei Selbstkündigung nicht verloren.

Auch folgende Zeiten werden bei den Abfertigungsansprüchen berücksichtigt:

- Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienst
- Mutterschutz und Krankenstand
- Bezug von Kinderbetreuungsgeld
- Familienhospizkarenz
- Pflegekarenz
- Bildungskarenz

Abfertigungskassen

Ab dem zweiten Monat eines Arbeitsverhältnisses sind ArbeitgeberInnen nun verpflichtet, für ArbeitnehmerInnen sowie freie DienstnehmerInnen monatlich 1,53 Prozent des jeweiligen Bruttoentgelts zusammen mit dem Sozialversicherungsbeitrag an die Krankenkasse zu zahlen.

Diese prüft den Beitrag und leitet ihn an Abfertigungskassen (= Betriebliche Vorsorgekassen) weiter. Auch Selbstständige bezahlen 1,53 Prozent der Beitragsgrundlage in eine Vorsorgekasse ein.

Höhe der Abfertigung

Die Höhe der „Abfertigung neu“ hängt davon ab, wie viel Zinsen die Veranlagung der Beiträge einbringt. Gesetzlich garantiert ist jedenfalls die Summe der eingezahlten Beiträge. Verringert wird der Abfertigungsanspruch durch die entstehenden Verwaltungskosten, die zwischen einem und dreieinhalb Prozent der Beiträge ausmachen dürfen.

Auszahlung

Ein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht nach drei Jahren Einzahlung bei

- Arbeitgeberkündigung
- unverschuldeter Entlassung
- berechtigtem Austritt
- einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses
- Zeitablauf (= Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses)
- Austritt aufgrund von Mutterschaft/Vaterschaft

Bei Selbstkündigung besteht kein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung. Die Abfertigung geht aber nicht verloren, sie verbleibt in der Betrieblichen Vorsorgekasse.

Selbstständige haben Anspruch auf Auszahlung ebenfalls nach drei Einzahlungsjahren und

- nach zwei Jahren des Ruhens der Gewerbeausübung oder
- zwei Jahre nach Beendigung der betrieblichen Tätigkeit oder
- bei Pensionsantritt (unabhängig von der Zahl der Einzahlungsjahre).

Im Falle des Anspruchs auf Auszahlung ist es möglich, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen verschiedenen Varianten zu wählen. Zur Wahl stehen

- Auszahlung der Abfertigung
- Weiterveranlagung in der bisherigen Abfertigungskasse
- Übertragung in die Abfertigungskasse des neuen Arbeitgebers/der neuen Arbeitgeberin
- Überweisung in eine Zusatzpensionsversicherung
- Erwerb von Anteilen an Pensionsinvestmentfonds
- Übertragung in die bestehende Pensionskasse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers

Auch im Falle der Pensionierung kann zwischen Auszahlung der Abfertigung und ihrer Übertragung in eine Rentenversicherung etc. gewählt werden. Allerdings ist bei Pensionierung innerhalb von drei Monaten eine Wahl zu treffen, andernfalls wird die Abfertigung ausbezahlt. Bei Auszahlung ist die Abfertigung neu (so wie die Abfertigung alt) mit sechs Prozent zu besteuern; erfolgt eine Rentenzahlung ist diese steuerfrei (gilt ab 2006).
Bei Selbstständigen führen die Beitragszahlungen im Falle der Einstellung der selbstständigen Tätigkeit oder bei Pensionsantritt zu einer mit der „Abfertigung neu“ vergleichbaren Leistung.

!!! Die Auszahlung der Abfertigung erfolgt nicht automatisch. Sie ist bei der Betrieblichen Vorsorgekasse geltend zu machen. Zwei Monate danach hat die Auszahlung zu erfolgen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Bei Fragen zum Thema Abfertigung wenden Sie sich an den Betriebsrat, an die Arbeiterkammer oder an die Gewerkschaft. Telefonnummern, Post- und E-Mail-Adressen finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*.
Selbstständig Erwerbstätige können sich in der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft, Landesstelle Vorarlberg, informieren:
Telefon: 050808-2029 oder E-Mail: vs.vbg@svagw.at

INFORMATIONSMATERIAL

- Informationen über die neuen Abfertigungsregelungen: www.arbeiterkammer.at (Suchbegriff: Abfertigung). Auf der Website der Arbeiterkammer finden Sie auch einen Abfertigungsrechner: http://abfertigung.arbeiterkammer.at/.
- Broschüre „Abfertigung neu und alt. Was Ihnen bei Kündigung, Jobwechsel, Pensionsantritt zusteht“, herausgegeben von der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
  Bestellung bzw. Download: www.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren >Arbeit&Recht)
- Die speziellen Regelungen für selbstständig Erwerbstätige sind auf folgenden Websites nachzulesen:
  www.svagw.at
  www.wko.at

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Alleinerzieherabsetzbetrag

→ *Alleinverdienerabsetzbetrag*, *Alleinerzieherinnen*, *Arbeitnehmerveranlagung*, *Familienbeihilfe*

Der Alleinerzieherabsetzbetrag ist ein Steuerabsetzbetrag.

Anspruchsvoraussetzungen

Als Alleinerziehende gelten Steuerpflichtige, die

- mindestens für ein Kind mehr als sechs Monate im Jahr Familienbeihilfe beziehen
- weniger als sechs Monate im Kalenderjahr in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft leben.

Höhe des Absetzbetrages (jährlich)

- € 494,- bei einem Kind
- € 669,- bei zwei Kindern
- € 220,- zusätzlich für jedes weitere Kind

Antragstellung

Während des Kalenderjahres ist der Alleinerzieherabsetzbetrag beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin geltend zu machen (Formular E30). Alleinerziehende ohne Erwerbseinkommen (z.B. BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld) beantragen den Alleinerzieherabsetzbetrag beim Wohnsitzfinanzamt (Formular E5). Formulare sind in jedem Finanzamt erhältlich; aber auch aus dem Internet herunterzuladen: http://www.bmf.gv.at

!!! Der Alleinerzieherabsetzbetrag kann jedoch auch im Nachhinein im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung bzw. der Einkommenssteuererklärung geltend gemacht werden. Ist die zu zahlende Lohnsteuer so niedrig, dass sich der Alleinerzieherabsetzbetrag nicht auswirkt, kommt es im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung zu einer Barauszahlung (Negativsteuer) bis maximal € 494,- jährlich.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erhalten Sie in Ihrem Finanzamt.

INFORMATIONSMATERIAL

http://www.help.gv.at

(Suchbegriff: Alleinerzieherabsetzbetrag)

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Alleinerzieherinnen

→ *Alleinerzieherabsetzbetrag*, *Außergewöhnliche Belastungen*, *Arbeitnehmerveranlagung*, *Familien- und Partnerberatungsstellen*, *Familienbeihilfe*, *Familienhärteausgleich*, *Kindesunterhalt*, *Kinderbetreuung*, *Kinderbetreuungsbeihilfe*, *Kinderbetreuungsgeld*, *Obsorgeregelungen*, *Unterhalt*, *Unterhaltsvorschuss*, *Vaterschaft*, *Waisenpension*, *Witwenpension*, *Wohnbeihilfe*

Knapp 12 Prozent der Familien in Vorarlberg sind Familien mit nur einem Elternteil. Die überwiegende Mehrheit der Alleinerziehenden - nämlich 85 Prozent - sind Frauen. Von den Alleinerziehenden mit Kindern unter 15 Jahren sind sogar 94 Prozent Frauen.
Etwa die Hälfte der Alleinerzieherinnen in Vorarlberg ist geschieden, 39 Prozent der Alleinerzieherinnen sind ledig, die restlichen sind verwitwet bzw. verheiratet, leben aber getrennt vom Partner.

Alleinerziehende sind keine homogene Gruppe. Sie unterscheiden sich nicht nur nach dem Familienstand, sondern auch nach dem Alter und der finanziellen Lage. Manche Alleinerzieherinnen sind finanziell gut abgesichert, überdurchschnittlich viele aber sind armutsgefährdet. Das liegt nicht zuletzt daran, dass Alleinerziehende häufig gezwungen sind, berufliche Tätigkeiten auszuüben, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen, weil sie, was Arbeitszeit und Arbeitsort betrifft, wenig flexibel sind, vor allem wenn es an Kinderbetreuungseinrichtungen mangelt.
Die Alleinverantwortung für eine Familie zu tragen, kann unter Umständen auch sehr belastend sein. Um eine Überforderung zu vermeiden, ist es daher für Alleinerziehende besonders wichtig, sich unterstützen und beraten zu lassen und soziale Kontakte zu anderen – alleinstehenden – Müttern und Vätern zu pflegen.

!!! Beim Bezug von Kinderbetreuungsgeld gibt es – unter bestimmten Umständen – spezielle Regelungen für Alleinerziehende (siehe im Stichwort Kinderbetreuungsgeld die Abschnitte „Beihilfe zum pauschalierten Kindergeld“ und „Verlängerung der Bezugsdauer“).

AUSKUNFT/BERATUNG

Anlaufstellen für Alleinerziehende in Vorarlberg sind das FrauenInformationszentrum FEMAIL, das Ehe- und Familienzentrum der Katholischen Kirche sowie die Beratungsstellen des Instituts für Sozialdienste (ifs). Diese Stellen beraten (auch rechtlich und in Erziehungsfragen) und wissen, was es in Vorarlberg an Vorträgen und Seminaren, Gesprächsrunden und Treffpunkten für Alleinerziehende gibt, und wo es möglich ist, Ferien zu machen. Gigagampfa-Gruppen bieten Kindern nach der Trennung/Scheidung der Eltern oder dem Tod eines Elternteils einen Ort, wo sie ihre Erfahrungen verarbeiten und ihre Gefühle ausdrücken können.

Die Adressen und Telefonnummern der genannten Einrichtungen finden Sie im Adressenverzeichnis, in den Themenbereichen *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte* sowie *Kinder*.

INFORMATIONSMATERIAL

- Die Broschüre „Leitfaden für Alleinerziehende“, herausgegeben vom Referat für Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung, dem ÖGB und der AK Vorarlberg kann telefonisch bestellt werden: 05574 511 24112 oder 24136 per E-Mail: frauen@vorarlberg.at
- www.alleinerziehende.org, die Website der Österreichischen Plattform für Alleinerziehende, enthält unter anderem einschlägige Informationen betreffend Arbeitsrecht, Weiterbildung und Förderungen sowie Urlaubsangebote.
- www.alleinerziehend.at, die Website des Linzer Vereins für Alleinerziehende, bietet die Möglichkeit der Online-Beratung.
- www.alleinerziehen.at, eine Website der Frauenabteilung der Stadt Wien, informiert umfassend über Themen, die für Alleinerzieherinnen von Interesse sind.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Alleinverdienerabsetzbetrag

→ *Alleinerzieherabsetzbetrag*, *Arbeitnehmerveranlagung*, *Familienbeihilfe*

Der Alleinverdienerabsetzbetrag ist ein Steuerabsetzbetrag.

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf den Alleinverdienerabsetzbetrag hat, wer mehr als sechs Monate im Kalenderjahr

- mit einem Partner/einer Partnerin in einer Ehe, einer eingetragenen Partnerschaft oder einer Lebensgemeinschaft zusammenlebt und
- für **mindestens ein Kind** Familienbeihilfe bezieht.

Das Einkommen des Partners/der Partnerin darf € 6.000,- pro Kalenderjahr nicht überschreiten. Zu den Einkünften zählen auch Wochengeld und Einkünfte aus Kapitalvermögen.

!!! Der Alleinverdienerabsetzbetrag steht nur **einer** Person in einer Ehe, Lebensgemeinschaft oder eingetragenen Partnerschaft zu. Erfüllen beide PartnerInnen die Anspruchsvoraussetzungen, steht der Absetzbetrag jener Person zu, deren Einkommen höher ist. Sind die Einkommen gleich hoch oder haben beide keine Einkünfte, steht der Absetzbetrag der Frau zu, ausgenommen der Mann führt überwiegend den Haushalt.

Höhe des Absetzbetrages (jährlich)

- € 494,- bei einem Kind
- € 669,- bei zwei Kindern
- € 220,- zusätzlich für jedes weitere Kind, für das Familienbeihilfe bezogen wird

Antragstellung

Während des Kalenderjahres ist der Alleinverdienerabsetzbetrag beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin geltend zu machen (Formular E30). In diesem Fall wird er bei den monatlichen Auszahlungen berücksichtigt. Wird über das gesamte Jahr ein steuerfreies Einkommen bezogen, ist (sofern für ein Kind mindestens sechs Monate Familienbeihilfe bezogen wurde) der Alleinverdienerabsetzbetrag beim Finanzamt geltend zu machen.

Formulare sind in jedem Finanzamt erhältlich; Formulare sind aber auch aus dem Internet herunterzuladen:
http://www.bmf.gv.at (Suchbegriff: Alleinverdienerabsetzbetrag) oder http://www.help.gv.at

!!! Der Alleinverdienerabsetzbetrag kann auch im Nachhinein im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung bzw. der Einkommenssteuererklärung geltend gemacht werden. Ist die zu zahlende Lohnsteuer so niedrig, dass sich der Alleinverdienerabsetzbetrag nicht auswirkt, kommt es im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung zu einer Barauszahlung (Negativsteuer) bis maximal € 494,- jährlich, unter der Voraussetzung, dass für mindestens ein Kind mehr als sechs Monate Familienbeihilfe bezogen wird.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erhalten Sie in Ihrem Finanzamt.

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Alterspension

→ *Altersteilzeit*, *Ausgleichszulage*, *Freiwillige Versicherung*, *Pflichtversicherung*, *Pensionssplitting*, *Waisenpension*, *Witwenpension*

Die Alterspension soll ein Ersatz für das durch die Pensionierung weggefallene beitragspflichtige Erwerbseinkommen sein. Die Pensionshöhe soll es dem oder der Versicherten ermöglichen, den gewohnten Lebensstandard aufrecht zu erhalten.

Neue gesetzliche Bestimmungen

Mit 1. Jänner 2005 sind umfangreiche Änderungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes („Pensionsharmonisierung“) in Kraft getreten. Das neue Allgemeine Pensionsgesetz (APG) unterscheidet beispielsweise nicht mehr zwischen Beitragszeiten (Zeiten einer beitragspflichtigen Erwerbstätigkeit) und Ersatzzeiten (Zeiten, für die keine Beiträge bezahlt wurden, die sich dennoch positiv auf die Pension auswirken). Nach dem APG gelten alle ab 1. Jänner 2005 in der Pensionsversicherung erworbenen Versicherungszeiten als Beitragszeiten.

Geburtsjahrgänge vor 1955

Für alle Personen, die vor dem 1. Jänner 1955 geboren sind, gilt weiterhin das Recht zum 31. Dezember 2004 (ASVG).

Anspruchsvoraussetzungen:

Gesetzliches Pensionsantrittsalter:

- 60 Jahre für Frauen
- 65 Jahre für Männer

Mindestversicherungsdauer:

- 180 Versicherungsmonate (15 Versicherungsjahre) innerhalb der letzten 360 Kalendermonate (30 Jahre) oder
- 180 Beitragsmonate (15 Beitragsjahre) der Pflichtversicherung bzw. der freiwilligen Versicherung ohne zeitliche Lagerung oder
- 300 Versicherungsmonate (25 Versicherungsjahre) bis zum Stichtag, wobei Ersatzmonate erst seit Jahresbeginn 1956 zählen.

Geburtsjahrgänge ab 1955

Für alle Personen, die nach dem 31. Dezember 1954 geboren sind, gelten die Bestimmungen des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG). Innerhalb dieser Personengruppe wird unterschieden zwischen

- Personen, die ab 1. Jänner 2005 erstmals in der Pensionsversicherung pflichtversichert sind. Für sie gelten die Bestimmungen des APG voll.
- Personen, die sowohl vor als auch ab dem 1. Jänner 2005 mindestens 36 Versicherungsmonate erworben haben, gilt ein Mischsystem aus Alt- und Neurecht (Parallelrechnung).
- Personen, die ab dem 1. Jänner 2005 bzw. vor dem 1. Jänner 2005 weniger als 36 Versicherungsmonate erworbenen haben. In diesen Fällen entfällt die Parallelrechnung, die Berechnung erfolgt ausschließlich nach den Bestimmungen des ASVG oder des APG.

!!! Für Personen, die zumindest einen Versicherungsmonat bis zum 31.12.2004 erworben haben, gelten weiterhin die Anspruchsvoraussetzungen für die Alterspension nach dem ASVG, sofern dies für die Person günstiger ist.

Versicherungszeiten ab 1. Jänner 2005:

Für Personen, die ab dem 1. Jänner 1955 geboren sind, gelten für den Erwerb von Versicherungszeiten ab Jahresbeginn 2005 die Bestimmungen des Allgemeinen Pensionsgesetzes (APG). Versicherungszeiten sind die Basis für die Entstehung eines Pensionsanspruchs und entscheidend für die Höhe der Pension.

Als Versicherungszeiten gelten Zeiten einer

- Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit
- Pflichtversicherung aufgrund einer Teilversicherung (z.B. Bezug von Wochen-, Kranken- und Arbeitslosengeld, Kindererziehungszeiten, Präsenz- und Zivildienstzeiten, Familienhospizkarenz, Pflegekarenz)
- freiwilligen Versicherung in der Pensionsversicherung (z.B. Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten)

!!! Im Zuge der Pensionsharmonisierung wird für alle Versicherten, die nach dem 31.12.1954 geboren sind, beim Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger ein persönliches Pensionskonto eingerichtet. Ab 2005 werden auf diesem Konto die auf Basis der jährlichen Beitragsgrundlagen erworbenen Pensionsanwartschaften erfasst, die der Inhaber/die

Inhaberin des Pensionskontos erwirbt. Eine Aufstellung der bereits erworbenen Versicherungszeiten (Kontomitteilung) gibt der Pensionsversicherungsträger auf Verlangen bekannt.

Anspruchsvoraussetzungen:

Gesetzliches Pensionsantrittsalter:

60 Jahre für Frauen bis zum Jahr 2024

65 Jahre für Frauen ab 2033

65 Jahre für Männer

Anhebung des Frauenpensionsalters in den Jahren 2024 bis 2030

Frauen **geboren von – bis**	**Regelpensionsalter**
02.12.1963 – 01.06.1964	60 Jahre und sechs Monate
02.06.1964 – 01.12.1964	61 Jahre
02.12.1964 – 01.06.1965	61 Jahre und sechs Monate
02.06.1965 – 01.12.1965	62 Jahre
02.12.1965 – 01.06.1966	62 Jahre und sechs Monate
02.06.1966 – 01.12.1966	63 Jahre
02.12.1966 – 01.06.1967	63 Jahre und sechs Monate
02.06.1967 – 01.12.1967	64 Jahre
02.12.1967 – 01.06.1968	64 Jahre und sechs Monate
ab 02.06.1968	65 Jahre

!!! Beginnend mit dem 1. Jänner 2024 erhöht sich für weibliche Versicherte das Antrittsalter für die Alterspension jährlich, und zwar jeweils mit Jahresbeginn, bis zum Jahr 2033 um sechs Monate. 2033 haben Frauen und Männer dann das gleiche Pensionsantrittsalter: 65 Jahre.

Mindestversicherungsdauer (nach dem APG):

Die Mindestversicherungsdauer der ab 1955 geborenen Personen entspricht jener der vor 1955 geborenen. Allerdings gibt es für die nach 1955 Geborenen eine zusätzliche Alternative:

180 Versicherungsmonate (15 Versicherungsjahre), wobei Zeiten der Kindererziehung auch vor dem 1. Jänner 2005 berücksichtigt werden (maximal 48 Monate pro Kind), und davon mindestens 84 Versicherungsmonate (sieben Jahre) aufgrund einer Erwerbstätigkeit.

Zu diesen 84 Versicherungsmonaten aufgrund von Erwerbstätigkeit zählen auch Zeiten der

- Selbstversicherung für die Pflege eines behinderten Kindes
- Weiter- oder Selbstversicherung für die Pflege einer oder eines nahen Angehörigen ab Pflegestufe 3
- Familienhospizkarenz
- Pflegekarenz

Die alternative Form der Mindestversicherungsdauer gilt für alle Personen, die erst ab dem 1. Jänner 2005 Versicherungszeiten erwerben, als Mindestvoraussetzung, um eine Alterspension zu erhalten.

Vorzeitige Alterspension

Die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer wurde aufgehoben und das Pensionsanfallsalter wird etappenweise bis zum Regelpensionsalter (60 Jahre für Frauen) angehoben. Bis zum Oktober 2017 können bestimmte Jahrgänge noch eine vorzeitige Alterspension in Anspruch nehmen. Dabei kommt es jedoch zu Abschlägen von der errechneten Pension.

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

Antragstellung

Die Auszahlung einer Pension ist zu beantragen. Dafür gibt es eigene Antragsformulare (Download: www.help.gv.at oder www.pensionsversicherung.at). Sie können den Antrag aber auch formlos stellen und das Formblatt nachreichen. Pensionsanträge sind bei der zuständigen Pensionsversicherung zu stellen. Für die Berechnung und Auszahlung Ihrer Pension ist jene Versicherungsanstalt zuständig, bei der Sie in den letzten 15 Jahren vor dem Pensionsstichtag die meisten Versicherungsmonate erworben haben. Der zuständige Pensionsversicherungsträger behandelt anderswo erworbene Versicherungszeiten wie eigene.

Folgende Versicherungsanstalten sind für die Leistungserbringung im Rahmen der Pensionsversicherung zuständig:

- Pensionsversicherungsanstalt
- Versicherungsanstalt für Eisenbahn und Bergbau
- Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft
- Sozialversicherungsanstalt der Bauern

!!! Bevor ein Pensionsantrag bewilligt werden kann, muss der zuständige Sozialversicherungsträger oft umfangreiche Erhebungen durchführen. Daher empfiehlt es sich, bereits vor dem eigentlichen Pensionsantrag eine „Feststellung der erworbenen Versicherungsmonate“ zu beantragen.

Stichtag

Ein Pensionsantrag löst den sogenannten „Pensionsstichtag“ aus. Zu diesem Tag wird festgestellt, ob der Versicherungsfall eingetreten ist und die Voraussetzungen erfüllt sind, wie hoch die Leistung ist und welcher Sozialversicherungsträger sie auszahlt. Wird der Antrag an einem Monatsersten gestellt, so ist dies der Stichtag, ansonsten der folgende Monatserste.
Wird ein Antrag frühzeitig gestellt, gilt der Tag der Vollendung des Regelpensionsalters als Antragstag. Dieser Stichtag ist in den meisten Fällen auch der Tag des Pensionsbeginns.

Auszahlung

Pensionen werden monatlich im Nachhinein angewiesen. Zu den Pensionen für April und Oktober gebührt jeweils eine Sonderzahlung.

AUSKUNFT/BERATUNG

Die Berechnung einer Alterspension kann unter Umständen kompliziert sein, da Arbeitsleben nicht immer kontinuierlich verlaufen. Dazu kommt, dass sich durch das neue Gesetz viel geändert hat und noch ändern wird. Allgemeine Informationen können ein persönliches Gespräch nicht ersetzen. Nützen Sie daher die Möglichkeit der Beratung durch ExpertInnen der für Sie zuständigen Sozialversicherungsanstalt. Alle Sozialversicherungsanstalten haben einen Auskunfts- und Beratungsdienst, Servicestellen und Sprechtage.
Pensionsversicherungsanstalt: www.pensionsversicherung.at
Versicherungsanstalt für Eisenbahn und Bergbau: www.vaeb.at
Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft: www.svagw.at
Sozialversicherungsanstalt der Bauern: www.svb.at
Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter: www.bva.at

INFORMATIONSMATERIAL

- Informationsmaterial zu verschiedenen Arten von Pensionen sowie die Broschüren
  - „Die PensionskontoNEU“ und
  - „Vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer (und Langzeitversicherungs-pensionen)“, herausgegeben von der Pensionsversicherungsanstalt, lässt sich bestellen bzw. herunterladen: www.pensionsversicherung.at (>Informationsmaterial)
- Detaillierte Informationen finden Sie auch unter www.help.gv.at.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Altersteilzeit

→ *Abfertigung neu*, *Arbeitsmarktservice*, *Alterspension*

Altersteilzeit ermöglicht älteren ArbeitnehmerInnen einen gleitenden Übergang von der Vollbeschäftigung in die Pension. Diese Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit wird durch das Arbeitsmarktservice (AMS) finanziell unterstützt.

Als Altersteilzeit gilt eine vertraglich vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit auf 40 bis 60 Prozent der Normalarbeitszeit. ArbeitnehmerInnen erhalten die Hälfte der Differenz auf den vollen Lohn als Lohnausgleich. Beispiel: Bei einer Verringerung der Arbeitszeit um 50 Prozent erhalten ArbeitnehmerInnen 75 Prozent ihres bisherigen Bruttoeinkommens (maximal: Höchstbeitragsgrundlage).

!!! Die Beiträge zur Sozialversicherung werden in gleicher Höhe abgeführt wie vor Beginn der Altersteilzeit. Dadurch ist sichergestellt, dass es keine Einbußen in Hinblick auf die Pensionshöhe bzw. Abfertigungsansprüche gibt.

In Form des Altersteilzeitgeldes ersetzt das AMS ArbeitgeberInnen die entstehenden Aufwendungen (Lohnausgleich plus Dienstgeberbeiträge zur Sozialversicherung).

Bei der sogenannten „Blockzeitregelung“, bei der es im Unterschied zur kontinuierlichen Altersteilzeit nicht zu einer gleichbleibenden Reduzierung der Arbeitszeit, sondern zu einer Blockung der Arbeitszeit (Vollzeitarbeitsphase und Freizeitphase) kommt, sind ArbeitgeberInnen ab 2013 verpflichtet, spätestens mit Beginn der Freizeitphase eine zuvor arbeitslose Ersatzarbeitskraft versicherungspflichtig zu beschäftigen oder einen Lehrling auszubilden. (In bereits bestehende Ansprüche greifen die Neuregelungen ab 2013 nicht ein.)

Anspruchsvoraussetzungen

- 15 Jahre (780 Wochen) arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der letzten 25 Jahre. (Arbeitslosenversicherungsfreie Zeiten der Betreuung von Kindern unter 15 Jahren werden berücksichtigt.)
- Das Beschäftigungsausmaß im Jahr vor Beginn der Altersteilzeit muss mindestens 60 Prozent der Normalarbeitszeit betragen.

- Maximale Dauer der Altersteilzeit ab 2013: fünf Jahre (davor: sieben Jahre). Im Fall einer Blockzeitregelung darf die Freizeitphase keinesfalls mehr als 2,5 Jahre betragen.
- Schriftliche Vereinbarung, dass
  - die Arbeitszeit auf 40 bis 60 Prozent der Normalarbeitszeit verringert wird und
  - der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin einen Lohnausgleich, der die Hälfte des Entgeltverlustes beträgt, erstattet.

Das frühest mögliche Antrittsalter für Altersteilzeit beträgt für Frauen 53 und für Männer 57 Jahre. Altersteilzeitgeld kann längstens für die Dauer von fünf Jahren bezogen werden.

Antragstellung

Antragsformulare für die Zuerkennung von Altersteilzeitgeld erhalten ArbeitgeberInnen in den Regionalen Geschäftsstellen des AMS oder im Internet (www.ams.at). Einzureichen ist der Antrag bei der für den Firmensitz zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des AMS (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

AUSKUNFT/BERATUNG

ArbeitnehmerInnen können sich sowohl beim Arbeitsmarktservice, und zwar in den Regionalen Geschäftsstellen des AMS sowie in der Kammer für Arbeiter und Angestellte näher informieren und beraten lassen. Adressen und Telefonnummern siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*.

INFORMATIONSMATERIAL

- www.ams.at
- Die Broschüre „Altersteilzeit und Teilzeitpension“, herausgegeben von der Arbeiterkammer Wien, ist von der Website der AK herunterzuladen oder zu bestellen: www.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren >Arbeit&Recht)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Antidiskriminierungsgesetz

→ *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*, *Frauenförderungsgesetz*, *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*

Das Vorarlberger Antidiskriminierungsgesetz (LGBl. 49/2008, 91/2012 und 46/2014) untersagt

- sowohl Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- als auch Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung,

und zwar sowohl im Bereich Arbeitswelt als auch in den Bereichen Sozialschutz, Soziale Vergünstigungen, Bildung und Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, sofern diese Bereiche in die Regelungskompetenz des Landes fallen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Die beiden Einrichtungen, die auf Landesebene für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung zuständig sind (Antidiskriminierungsstelle und Anlaufstelle für Gleichbehandlung), finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Gleichbehandlung/Antidiskriminierung*

INFORMATIONSMATERIAL

- Die Broschüre „Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Vorarlberger Landesverwaltung“ können Sie kostenlos im Referat für Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung bestellen.
  Telefon: 05574 511 24112 oder E-Mail: frauen@vorarlberg.at
  Download: www.vorarlberg.at/frauen (>Frauen >Publikationen)
- Der vollständige Text des Antidiskriminierungsgesetzes lässt sich aus dem Internet herunterladen: www.vorarlberg.at (Suchbegriff: Antidiskriminierungsgesetz)

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Arbeiterkammer

→ *Unselbstständige Erwerbstätigkeit*, *Wirtschaftskammer*

Die Kammer für Arbeiter und Angestellte, kurz Arbeiterkammer genannt, ist die gesetzliche Interessenvertretung der ArbeitnehmerInnen. Sie vertritt die Interessen ihrer Mitglieder – allein in Vorarlberg sind das rund 170.000 Personen – vor allem in den Bereichen Sozial- und Wirtschaftspolitik, Arbeitsrecht, Weiterbildung und Konsumentenschutz. Pro Jahr führt die Arbeiterkammer Vorarlberg knapp 30.000 Beratungen durch.

AUSKUNFT/BERATUNG

Post-, E-Mail- und Webadressen sowie Telefonnummern der Landesstelle der Arbeiterkammer Vorarlberg sowie der drei Vorarlberger AK-Geschäftsstellen finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*.

Zuständig für die speziellen Anliegen und Probleme von Arbeitnehmerinnen ist das

AK-Büro für Familien- und Frauenfragen
Telefon: 050 258-2600
E-Mail: familie.frau@ak-vorarlberg.at
www.vbg.arbeiterkammer.at
(Für persönliche Beratungen ist eine Terminvereinbarung notwendig.)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Arbeitnehmerveranlagung

→ *Alleinerzieherabsetzbetrag*, *Alleinverdienerabsetzbetrag*, *Außergewöhnliche Belastungen*, *Dienstleistungsscheck*, *Kinderabsetzbetrag*, *Negativsteuer*, *Sonderausgaben*, *Unterhaltsabsetzbetrag*, *Werbungskosten*, *Werkvertrag*

Die Arbeitnehmerveranlagung (früher: Jahresausgleich) ist eine Neuberechnung der Steuer durch das Finanzamt. Bei der Arbeitnehmerveranlagung wird zwischen verpflichtender und freiwilliger Veranlagung unterschieden.

Pflichtveranlagung

Verpflichtet zur Arbeitnehmerveranlagung sind ArbeitnehmerInnen, die innerhalb eines Kalenderjahres mehr als € 12.000,- verdienen und

- zumindest zeitweise gleichzeitig zwei oder mehrere lohnsteuerpflichtige Einkünfte haben
- den Alleinverdiener- oder Alleinerzieherabsetzbetrag oder das Pendlerpauschale im Betrieb beantragt haben, obwohl sie die Voraussetzungen nicht erfüllen
- neben lohnsteuerpflichtigen Einkünften andere Einkünfte (z.B. aus Werkverträgen) von mehr als € 730,- erhalten

Bei zwei oder mehreren lohnsteuerpflichtigen Bezügen kommt es zu einer Steuernachzahlung, da die einzelnen lohnsteuerpflichtigen Einkommen bis dahin nur für sich, nicht aber gemeinsam versteuert wurden.

Zu einer verpflichtenden Arbeitnehmerveranlagung fordert das Finanzamt auf, wenn im Kalenderjahr

- Krankengeld der gesetzlichen Sozialversicherung bezogen wird
- Bezüge aus einem Dienstleistungsscheck vorliegen
- Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung rückerstattet werden
- Zahlungen aus dem Insolvenz-Entgelt-Fonds oder Auszahlungen durch die Bauarbeiter-Urlaubskasse vorliegen
- laut Freibetragsbescheid ein nicht zustehender Freibetrag zuerkannt wird

Freiwillige Veranlagung

Es besteht auch die Möglichkeit, einen Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung freiwillig zu stellen. Das sollten Sie auf jeden Fall machen, wenn Sie

- während des Jahres den Arbeitsplatz gewechselt haben
- nicht ganzjährig beschäftigt waren
- die Einkünfte unterschiedlicher Höhe hatten
- so wenig verdient haben, dass von Ihrem Bruttolohn nur die Sozialversicherungsbeiträge, aber keine Lohnsteuer einbehalten wurde
- im Nachhinein steuerliche Absetzbeträge oder Freibeträge (z.B. Alleinerzieherabsetzbetrag, Mehrkindzuschlag, Unterhaltsabsetzbetrag, Pendlerpauschale, außergewöhnliche Belastungen, Werbungskosten, Sonderausgaben wie beispielsweise Prämien für eine Pensionsversicherung) geltend machen können

In den allermeisten Fällen können Sie sich durch die freiwillige Arbeitnehmerveranlagung Geld vom Finanzamt zurückzuholen.

!!! Sollte es aufgrund der freiwilligen Antragstellung nicht zu einer Steuergutschrift, sondern zu einer Steuernachzahlung kommen, können Sie - sofern kein Grund für eine verpflichtende Arbeitnehmerveranlagung vorliegt - den Antrag zurückziehen.

!!! Wer so wenig verdient, dass er keine Lohnsteuer zahlt, für den gibt es im Wege der Arbeitnehmerveranlagung die Möglichkeit, 10 Prozent der bezahlten Sozialversicherungsbeiträge (maximal € 110,-) zurückzubekommen (Negativsteuer).
Ab der Veranlagung für das Jahr 2015 erstattet das Finanzamt diesen Personen 20 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge (maximal € 220,-) zurück. Ab der Veranlagung für das Jahr 2016 umfasst die Rückerstattung 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge (maximal € 400,-).

Antragstellung und Fristen

Der Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung (Formular L 1; sofern für ein Kind Familienbeihilfe bezogen wird: Formular L1k) ist bei dem für den Wohnsitz zuständigen Finanzamt zu stellen. Entweder schriftlich, persönlich oder über FinanzOnline (https://finanzonline.bmf.gv.at/fon/).
Frist für die verpflichtende Arbeitnehmerveranlagung: bis spätestens 30. September des Folgejahres. Bei zusätzlichen nicht lohnsteuerpflichtigen Einkünften ist bis 30. April bzw. bis 30. Juni des Folgejahres (Online-Erklärung) eine Einkommenssteuererklärung (Formular E1) einzubringen.

Frist für die freiwillige Arbeitnehmerveranlagung: Ein freiwilliger Antrag auf Arbeitnehmerveranlagung kann jeweils nach Ablauf des Kalenderjahres, längstens bis fünf Jahre rückwirkend gestellt werden.

Neu ab 2017: Antraglose Arbeitnehmerveranlagung

Um den Verwaltungsaufwand zu verringern, erfolgt erstmals in der zweiten Jahreshälfte 2017 (für das Veranlagungsjahr 2016) eine automatische Arbeitnehmerveranlagung, sofern

- bis Juni 2017 keine Arbeitnehmerveranlagung für 2016 eingereicht wurde
- nur lohnsteuerpflichtige Einkünfte bezogen wurden
- die Veranlagung zu einer Steuergutschrift führt
- nicht anzunehmen ist, dass auch noch Werbungskosten, von der automatischen Datenübermittlung nicht erfasste Sonderausgaben, außergewöhnliche Belastungen oder antragsgebundene Freibeträge (Kinderfreibetrag) oder Absetzbeträge (Unterhaltsabsetzbetrag, Alleinverdiener- oder Alleinerhalterabsetzbetrag) geltend gemacht werden.

Wenn Sie zusätzliche Abschreibeposten geltend machen wollen (z.B. Werbungskosten oder außergewöhnliche Belastungen), ist es sinnvoll, die Arbeitnehmerveranlagung wie gehabt bei dem für Ihren Wohnsitz zuständigen Finanzamt zu beantragen.

INFORMATIONSMATERIAL

Die Broschüre „Steuer sparen. Ein Leitfaden für die Arbeitnehmerveranlagung“.

Download und Bestellung:

www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren >Steuer&Einkommen)

www.help.gv.at (Suchbegriff: Arbeitnehmerveranlagung)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Arbeitsinspektion

→ *Arbeitszeit*, *Mutterschutzbestimmungen*

Das Arbeitsinspektorat ist Teil des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz.
Aufgabe des Arbeitsinspektorats ist es, Defizite im Bereich Sicherheits- und Gesundheitsschutz abzustellen und die Einhaltung der Schutzbestimmungen für ArbeitnehmerInnen zu überwachen (z.B. Mutterschutzbestimmungen und Beschäftigungsverbote für Jugendliche und für Schwangere). In die Zuständigkeit des Arbeitsinspektorats fällt auch die Kontrolle der illegalen Beschäftigung von AusländerInnen.
Das Arbeitsinspektorat geht allen Hinweisen und Beschwerden nach, egal ob diese schriftlich, mündlich oder telefonisch einlangen. Beschwerden sind von den ArbeitsinspektorInnen vertraulich zu behandeln. Allfällige Nachteile am Arbeitsplatz sind daher nicht zu befürchten.

AUSKUNFT/BERATUNG

Zuständig für Vorarlberg ist das

Arbeitsinspektorat Bregenz
Rheinstraße 57
6900 Bregenz
Telefon: 05574 786 01-0
Bereitschaftsdienst für Meldungen von Arbeitsunfällen außerhalb der Amtsstunden: 0664 251 70 15
E-Mail: post.ai15@arbeitsinspektion.gv.at

INFORMATIONSMATERIAL

Informationen zu den Aufgaben des Arbeitsinspektorats finden Sie unter www.arbeitsinspektion.gv.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Arbeitslosengeld

→ *Alterspension*, *Arbeitsmarktservice*, *Ausgleichszulage*, *Freie DienstnehmerInnen*, *Geringfügig Beschäftigte*, *Kinderbetreuungsgeld*, *Kinderbetreuungsbeihilfe*, *Notstandshilfe*, *Pflichtversicherung*

Das Arbeitslosengeld soll der Existenzsicherung während der Zeit der Arbeitslosigkeit dienen. Es ist eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung. Arbeitslosenversichert sind unselbstständig Erwerbstätige und freie DienstnehmerInnen (sofern ihr Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegt).
Seit 2009 haben auch selbstständig Erwerbstätige die Möglichkeit, sich im Rahmen eines „Opting-In-Modells“ gegen das Risiko der Arbeitslosigkeit versichern zu lassen.

!!! BezieherInnen von Arbeitslosengeld sind krankenversichert, und die Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld werden in der Pensionsversicherung berücksichtigt.
Wer Arbeitslosengeld bezieht, kann gleichzeitig einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, muss diese aber dem Arbeitsmarktservice (AMS) melden.

Anspruchsvoraussetzungen:
Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer

- der Arbeitsvermittlung zur Verfügung steht (konkret: wer eine Beschäftigung aufnehmen kann und darf, arbeitsfähig, arbeitswillig und arbeitslos ist)
- eine gewisse Mindestdauer arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung nachweisen kann
- die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes noch nicht ausgeschöpft hat

Mindestdauer der Beschäftigung vor der Geltendmachung des Anspruchs:

- 52 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung in den letzten zwei Jahren bei der erstmaligen Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld
- 28 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb des letzten Jahres bei weiterer Inanspruchnahme von Arbeitslosengeld

!!! Wird das Arbeitslosengeld vor Vollendung des 25. Lebensjahres beantragt, genügt bei der erstmaligen Inanspruchnahme das Vorliegen von 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb des letzten Jahres.

!!! Der gleichzeitige Bezug von Kinderbetreuungsgeld und Arbeitslosengeld ist grundsätzlich möglich, allerdings nur, wenn die BezieherInnen von Arbeitslosengeld dem Arbeitsmarkt ohne wesentliche Einschränkungen zur Verfügung stehen. Das heißt: Das Kind muss nachweislich entweder innerhalb der Familie, in einer Kinderbetreuungseinrichtung oder von einer Tagesmutter betreut werden.
Auch der gleichzeitige Bezug von Kinderbetreuungsbeihilfe ist möglich.

Höhe des Arbeitslosengeldes

Das Arbeitslosengeld setzt sich zusammen aus

- dem Grundbetrag, dessen Höhe abhängig ist von dem davor bezogenen Einkommen
- allfälligen Familienzuschlägen
- einem Ergänzungsbetrag (sofern die Höhe des Arbeitslosengeldes unter dem Ausgleichzulagenrichtsatz liegt)

Welches Einkommen für die Bemessung des Arbeitslosengeldes herangezogen wird, hängt vom Zeitpunkt der Antragstellung ab. Wird Arbeitslosengeld in der ersten Hälfte eines Jahres beantragt, so wird die Jahresbeitragsgrundlage des vorletzten Jahres herangezogen. Wird der Antrag in der zweiten Jahreshälfte gestellt, so wird die Jahresbeitragsgrundlage des letzten Jahres herangezogen.
Als Grundbetrag des Arbeitslosengeldes gebührt ein Tagsatz in der Höhe von 55 Prozent des täglichen Netto-Einkommens, das sich aus der Beitragsgrundlage ergibt.
Familienzuschläge: Gebühren für Kinder, für die Sie unterhaltspflichtig sind und für die Familienbeihilfe bezogen wird, eventuell auch für den Partner oder die Partnerin, wenn minderjährige oder behinderte Kinder zur Familie gehören.

Liegen Grundbetrag und Familienzuschläge unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz, wird das Arbeitslosengeld auf diesen Richtsatz aufgestockt.

Eine Möglichkeit, die Höhe des Arbeitslosengeldes online zu berechnen: http://ams.brz.gv.at

Antragstellung

Der Antrag auf Arbeitslosengeld ist persönlich bei der zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) zu stellen, und zwar spätestens am ersten Tag Ihrer Arbeitslosigkeit. Durch die Einhaltung dieser Frist lassen sich eine verspätete Auszahlung, aber auch Lücken in der Pensions- und Krankenversicherung vermeiden.
Welche Unterlagen bei der Beantragung des Arbeitslosengeldes vorzulegen sind, ist individuell unterschiedlich und beim AMS zu erfragen.

Sie können sich aber auch bereits vor Eintritt Ihrer Arbeitslosigkeit (z.B. während der Kündigungsfrist) im AMS zur Stellensuche anmelden, und zwar per Internet unter http://www.ams.at/sfa/anmelden.html bzw. eAMS-Konto (siehe Stichwort *Arbeitsmarktservice*) oder auch telefonisch sowie per Brief oder Fax.

Über die Zuerkennung des Arbeitslosengeldes erhalten Sie eine Mitteilung, bei Ablehnung des Antrags einen Bescheid.

Auszahlung

Das Arbeitslosengeld wird monatlich im Nachhinein ausbezahlt, etwa um den achten Tag eines Monats. Das Geld wird auf das Girokonto überwiesen bzw. per Post zugestellt.

!!! Während Sie Arbeitslosengeld beziehen, müssen Sie folgende Veränderungen dem Arbeitsmarktservice umgehend melden:

- Aufnahme einer Beschäftigung (auch einer geringfügigen)
- Wechsel des Wohnorts
- Krankenstände
- Auslandsaufenthalte

Dauer des Arbeitslosengeldbezuges

Je nach Dauer der vorangegangenen Beschäftigung und Alter wird das Arbeitslosengeld 20 bis 52 Wochen hindurch ausbezahlt.

20 Wochen: Grundsätzliche Dauer der Zuerkennung

30 Wochen: Bei Vorliegen von 156 Wochen (= 3 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung in den letzten fünf Jahren

39 Wochen: Bei Vorliegen von 312 Wochen (= 6 Jahre) arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten zehn Jahre, sofern die betreffende Person bei der Antragstellung das 40. Lebensjahr bereits vollendet hat

52 Wochen: Bei Vorliegen von 468 Wochen (= 9 Jahre) arbeitslosenpflichtiger Beschäftigung in den letzten 15 Jahren, sofern die betreffende Person bei der Antragstellung das 50. Lebensjahr bereits vollendet hat

!!! Wird eine Schulungsmaßnahme im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) besucht, verlängert sich die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld um diesen Zeitraum.

!!! Seit Jahresbeginn 2015 werden Zeiten des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld hinsichtlich Anwartschaft und Bezugsdauer von Arbeitslosengeld ebenso berücksichtigt wie die Zeit eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes.

!!! Wenn das Arbeitsverhältnis durch Selbstkündigung oder durch eigenes Verschulden beendet wurde, wird die ersten vier Wochen nach Eintritt der Arbeitslosigkeit kein Arbeitslosengeld bezahlt. Die Bezugsdauer verkürzt sich dadurch nicht.

!!! Nach Ablauf des Anspruchs auf Arbeitslosengeld können Sie - wenn Sie bis dahin keine Beschäftigung gefunden haben - Notstandshilfe beantragen.

!!! Wenn Sie ohne triftigen Grund die Ihnen vom Arbeitsmarktservice gegebenen Termine nicht wahrnehmen, verlieren Sie die Leistungsbezüge und müssen sich neu anmelden. Unter Umständen verkürzt sich dadurch der Zeitraum des Arbeitslosengeldbezugs.

AUSKUNFT/BERATUNG

Die Beantragung von Arbeitslosengeld erfolgt in der für Ihren Wohnort zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*). In der Regionalen Geschäftsstelle erhalten Sie auch nähere Auskünfte zu Fragen betreffend Arbeitssuche und Arbeitslosigkeit.

INFORMATIONSMATERIAL

www.ams.at; www.help.gv.at; und www.arbeiterkammer.at; (Suchbegriff: Arbeitslosengeld)

Broschüre „Arbeitslos – Was nun?“

Download: www.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren >Arbeitslosigkeit)“

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Arbeitsmarktservice

→ *Altersteilzeit*, *Arbeitslosengeld*, *Arbeitsuche*, *Ausbildung*, *BerufsInfoZentren*, *Beruflicher Wiedereinstieg*, *Berufswahl*, *Kinderbetreuungsbeihilfe*

Das Arbeitsmarktservice – kurz AMS genannt – ist ein öffentlich-rechtliches Dienstleistungsunternehmen, und zwar das größte am Arbeitsmarkt. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und unter maßgeblicher Beteiligung der Sozialpartner unterstützt das AMS die Vollbeschäftigungspolitik der Regierung und setzt Maßnahmen zur Verhinderung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit. Das AMS unterstützt Arbeitslose ebenso wie Unternehmen durch Information, Beratung, Qualifizierungsmaßnahmen und finanzielle Förderung.

!!! Wichtigste Aufgabe des AMS ist es, Arbeitsuchenden eine offene Stelle zu vermitteln.

Zuständig ist das AMS unter anderem für die Auszahlung von Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld und Kinderbetreuungsbeihilfe. Gezielt fördert das AMS auch die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Sowohl auf der Bundesebene als auch auf den Landes- und den regionalen Ebenen des AMS gibt es Expertinnen für den Bereich Arbeitsmarktpolitik für Frauen.

Neu: Das eAMS-Konto

Das eAMS-Konto ermöglicht den persönlichen Online-Zugang zum AMS. Wer eine Lehrstelle, eine neue Arbeitsstelle oder andere Betätigung sucht, kann sich von zu Hause aus rund um die Uhr über Aus- und Weiterbildungsangebote sowie über Stellenangebote des AMS informieren, sich online arbeitslos melden, Geldleistungen und Beihilfen beantragen oder sich vom Leistungs- und Beihilfenbezug abmelden.

Unternehmen können mithilfe des eAMS-Kontos ihren Personalbedarf bekanntgeben, Förderungen beantragen oder Bewilligungen für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte einholen.

Um das Konto zu eröffnen, wenden Sie sich persönlich an die für Sie zuständige Regionale Geschäftsstelle des AMS. Unter Umständen können Sie die Zugangsdaten auch telefonisch oder per E-Mail in der Regionalen Geschäftsstelle anfordern und erhalten diese dann mittels RSa-Brief.

AUSKUNFT/BERATUNG

Zuständig

- einerseits für Personen, die eine Arbeitsstelle suchen, und
- andererseits für Unternehmen, die MitarbeiterInnen suchen,

sind die Regionalen Geschäftsstellen des AMS. Adressen und Telefonnummern der Regionalen Geschäftsstellen des AMS in Vorarlberg ebenso wie der Landesgeschäftsstelle finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*.

INFORMATIONSMATERIAL

www.ams.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Arbeitsuche

→ *Arbeitsmarktservice*, *Beruflicher Wiedereinstieg*, *BerufsInfoZentren*, *Eingliederungsbeihilfe*

Wer auf Arbeitsuche ist, sollte nicht nur Stelleninserate in Zeitungen studieren. Darüber hinaus ist es wichtig, sich beraten zu lassen und zu informieren, was bei Bewerbungen wichtig ist. Tipps dafür finden Sie auf der Website des Arbeitsmarktservice (AMS):
www.ams.at (Suchbegriff: Bewerbung).

Informieren Sie FreundInnen, Bekannte, ehemalige KollegInnen und Vorgesetzte, dass Sie eine Beschäftigung suchen. Überlegen Sie, wer Ihnen sonst noch bei der Arbeitssuche helfen könnte. Bewerben Sie sich nicht nur für offene Stellen, sondern auch bei Unternehmen und Organisationen, die in Bereichen tätig sind, die Sie interessieren und für die Sie eine entsprechende Qualifikation mitbringen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Wenn Sie einen Arbeitsplatz suchen, sollten Sie sich in jedem Fall in der für Ihren Wohnort zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des AMS (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*) als arbeitsuchend melden, auch wenn Sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Sie erhalten dort Informationen über offene Stellen, Schulungen, Förderungen und über alle Formalitäten bezüglich Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Kinderbetreuungsbeihilfe etc.
Für Mädchen und Frauen, die sich nicht ganz klar darüber sind, welche Berufe für Sie infrage kommen, gibt es auch die Möglichkeit, sich in den BerufsInfoZentren des AMS zu informieren. Eventuell können Sie auch einen vom AMS angebotenen speziellen Berufsorientierungskurs besuchen.

INFORMATIONSMATERIAL

- Im Folgenden drei AMS-Broschüren, die in Zusammenhang mit Arbeitsuche und/oder Umschulung hilfreich sein können:
  - Das Arbeits- und Serviceheft „So gelingt Ihr beruflicher Wiedereinstieg“ hilft arbeitslosen Frauen bei der Planung des Wiedereinstiegs.
  - Die Broschüre „Wie finde ich Arbeit?“ richtet sich speziell an Migrantinnen.
  - Die Broschüre „Frauen in Handwerk und Technik“ enthält die Erfahrungen von zehn Frauen, die mit Unterstützung des AMS eine handwerkliche bzw. technische Ausbildung absolviert haben.

Alle drei Broschüren können Sie aus dem Internet herunterladen bzw. online bestellen: www.ams.at (>Arbeitsuchende >Angebote für Frauen >Broschüren)

- Stelleninserate finden Sie auch in Tageszeitungen und auf der folgenden Website: www.ams.at/vbg/index.html (>Arbeitsuchende >Arbeitsuche)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Arbeitszeit

→ *Altersteilzeit*, *Arbeitszeit für Jugendliche*, *Elternteilzeit*, *Kollektivvertrag*, *Teilzeitarbeit*

Das Arbeitszeitrecht soll ArbeitnehmerInnen vor gesundheitlichen Schäden infolge Überbeanspruchung schützen. Sowohl das Arbeitszeitgesetz als auch das Arbeitsruhegesetz enthalten allerdings viele Ausnahmebestimmungen. Die folgenden Ausführungen beschränken sich daher auf grundlegende Informationen. Detailliertere Angaben erhalten Sie in der Arbeiterkammer oder in der Gewerkschaft (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

Als Arbeitszeit gilt die Zeit zwischen Beginn und Ende der Arbeit (ausgenommen Ruhepausen).
Tagesarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 24 Stunden.
Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb einer Kalenderwoche.

Normalarbeitszeit

Als Normalarbeitszeit gelten acht Stunden pro Tag bzw. 40 Stunden pro Woche. Es gibt allerdings viele Ausnahmen. So sehen einige Kollektivverträge verkürzte Normalarbeitszeiten (etwa 38,5 Wochenstunden) vor. Eine verlängerte Normalarbeitszeit von täglich neun Stunden oder wöchentlich 50 Stunden ist erlaubt, wenn sich dadurch Ruhezeiten verlängern („kurzer Freitag“). Der Kollektivvertrag kann auch eine tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden zulassen, die wöchentliche Arbeitszeit bleibt aber auf 40 Stunden beschränkt. Zur Einarbeitung von „Fenstertagen“ darf die tägliche Normalarbeitszeit bis zu 13 Wochen lang zehn Stunden pro Tag betragen. Eine zehnstündige Normalarbeitszeit ist auch erlaubt, wenn nur an vier Tagen pro Woche gearbeitet wird und die anderen drei Tage arbeitsfrei sind.

!!! Grundsätzlich gilt: Das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit ist zwischen dem oder der Beschäftigten und dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin schriftlich zu vereinbaren.

Durchrechnung der Normalarbeitszeit

Durchrechnung der Normalarbeitszeit bedeutet, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen 40 Stunden (oder die kürzere Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag) überschreiten darf und nur im Durchschnitt eingehalten werden muss. Voraussetzung ist, dass der jeweilige Kollektivvertrag eine solche Arbeitszeitverteilung zulässt und auch den Durchrechnungszeitraum festlegt.

Arbeitsbereitschaft

Arbeitsbereitschaft bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen keine Arbeiten verrichten, sich aber an einem bestimmten Ort zur jederzeitigen Arbeitsaufnahme bereithalten müssen. Den Aufenthaltsort bestimmt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin. Meist ist es der Betrieb. Arbeitsbereitschaft zählt als Arbeitszeit.

Gleitzeit

Gleitzeit bedeutet, dass Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines zeitlichen Rahmens selbst bestimmt werden können. Dadurch können Zeitguthaben oder Zeitdefizite entstehen. Die tägliche Normalarbeitszeit kann im Falle von Gleitzeit bis zu zehn Stunden pro Tag dauern. Für bestimmte Zeiten kann eine Anwesenheitspflicht (Blockzeit) festgelegt werden.

In Unternehmen mit Betriebsrat wird Gleitzeit in Form einer Betriebsvereinbarung geregelt. In Unternehmen ohne Betriebsrat muss Gleitzeit schriftlich zwischen Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer und Arbeitgeber/Arbeitgeberin vereinbart werden. Eine solche Vereinbarung muss folgende Punkte enthalten:

- Dauer der Gleitzeitperiode (z.B. Monat, Quartal), in der die wöchentliche Normalarbeitszeit im Durchschnitt einzuhalten ist
- Gleitzeitrahmen = frühester Beginn und spätestes Ende der Normalarbeitszeit (z.B. 7 – 19 Uhr)
- Ausmaß der Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben bzw. Zeitdefiziten in die nächste Gleitzeitperiode
- Ausmaß und Lage der fiktiven Normalarbeitszeit**,** das ist die tägliche Normalarbeitszeit, in der ArbeitnehmerInnen zur Arbeitsleistung verpflichtet wären, wenn es keine Gleitzeitvereinbarung gäbe.

Schichtarbeit

Schichtarbeit bedeutet, dass an den Arbeitsplätzen eines Betriebes – von wechselnden ArbeitnehmerInnen - weit über die Normalarbeitszeit hinaus bis rund um die Uhr (= in mehreren Schichten) gearbeitet wird. Dies bedeutet eine optimale Auslastung des Betriebes, bringt jedoch unter Umständen gesundheitliche oder aber soziale Probleme für ArbeitnehmerInnen mit sich (vor allem die Nachtschichtarbeit). Ob und in welchem Ausmaß für Nachtarbeit ein Zuschlag gebührt, bestimmt der jeweilige Kollektivvertrag.

In Österreich arbeiten 19 Prozent der Arbeitnehmer und 16 Prozent der Arbeitnehmerinnen im Schicht, Turnus- oder Wechseldienst.

Die wöchentliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden (oder die kürzere Normalarbeitszeit laut Kollektivvertrag) ist bei Schichtarbeit im Durchschnitt einzuhalten. Die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen darf bis zu 50 Stunden betragen, die tägliche Normalarbeitszeit bis zu neun Stunden.

Überstunden und Höchstarbeitszeit

Überstunden liegen vor, wenn die tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit überschritten wird. Bei allen flexiblen Arbeitszeitformen (Durchrechnung der Normalarbeitszeit, Schichtarbeit, Gleitzeit) führt auch die Überschreitung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit zu Überstunden.

Für Überstunden muss immer ein besonderer Grund vorliegen. Dauerüberstunden sind nicht erlaubt.

<u>Überstunden wegen erhöhtem Arbeitsbedarf:</u>

Bei erhöhtem Arbeitsbedarf sind fünf Überstunden pro Woche zulässig. Darüber hinaus steht ein Jahrespaket von 60 Überstunden zur Verfügung. Insgesamt sind jedoch nur zehn Überstunden pro Woche zulässig.

Weitere fünf Überstunden (im Gastgewerbe zehn Stunden) kann der Kollektivvertrag zulassen.

<u>Überstunden wegen besonderem Arbeitsbedarf:</u>

Voraussetzung für zusätzliche Überstunden:

- Es muss vorübergehend besonderer Arbeitsbedarf vorliegen.
- Ohne diese Überstunden droht ein unverhältnismäßiger wirtschaftlicher Schaden.
- Andere Maßnahmen sind nicht zumutbar.
- Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin muss mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abschließen.
- In Betrieben ohne Betriebsrat sind die Überstunden mit den ArbeitnehmerInnen schriftlich zu vereinbaren. Zusätzlich muss ein Arbeitsmediziner/eine Arbeitsmedizinerin bestätigen, dass die Überstunden gesundheitlich unbedenklich sind.

Sind diese Voraussetzungen gegeben, dürfen Überstunden bis zu einer Arbeitszeit von zwölf Stunden pro Tag und 60 Stunden pro Woche geleistet werden. Dies ist in 24 Wochen pro Jahr zulässig. Nach höchstens acht Wochen muss eine Unterbrechung von acht Wochen vorliegen.

Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ist einzuhalten.

!!! Auch wenn eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer zugestimmt hat, im Bedarfsfall Überstunden zu leisten, können berücksichtigungswürdige Umstände sie daran hindern (z.B. Arztbesuch mit dem Kind). In solchen Fällen ist eine Abwägung der Interessen erforderlich.

Für Überstunden ist ein Zuschlag von 50 Prozent zum Normallohn zu bezahlen. Stattdessen ist es auch möglich, einen Zeitausgleich zu vereinbaren. Pro Überstunde gebührt ein Zeitausgleich von 1,5 Stunden.

Tägliche Höchstarbeitszeit

Schichtarbeit: in einigen Fällen 12 Stunden
Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft: 12 oder 13 Stunden
Überstunden bei besonderem Arbeitsbedarf: 12 Stunden
Überstunden bei Vier-Tage-Woche: 12 Stunden
Überstunden für Vor- und Abschlussarbeiten: in Sonderfällen 10,5 Stunden

Ruhepausen

Beträgt die Tagesarbeitszeit mehr als sechs Stunden, ist sie durch eine Ruhepause im Ausmaß von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen. Während dieser Zeit dürfen ArbeitnehmerInnen auch den Betrieb verlassen. Die Ruhepause kann auf mehrere Teile aufgeteilt werden, wenn dies im Interesse der ArbeitnehmerInnen oder des Betriebes liegt.

!!! Bei schweren Arbeiten kann das Arbeitsinspektorat zusätzliche Ruhepausen vorschreiben. Diese zählen als Arbeitszeit.

Wöchentliche Ruhezeit

ArbeitnehmerInnen haben Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden pro Woche. In der Regel muss der gesamte Sonntag in diese Ruhezeit fallen (Wochenendruhe). Nur wenn Wochenendarbeit gesetzlich zulässig ist, kann die wöchentliche Ruhezeit einen anderen Wochentag umfassen (Wochenruhe).
Die Entlohnung für Sonntagsarbeit ist in den einzelnen Kollektivverträgen geregelt. Im Allgemeinen wird sie mit einem Zuschlag von 100 Prozent vom Grundstundenlohn abgegolten.

Feiertagsruhe

ArbeitnehmerInnen haben an Feiertagen einen Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden, die zwischen 0.00 Uhr und 6.00 Uhr des Feiertags beginnen muss.

Als Feiertage gelten in Österreich:
1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Dreikönigstag), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanitag)

24. Dezember und 31. Dezember sind keine Feiertage, sondern normale Werktage. Viele Kollektivverträge legen jedoch an diesen Tagen einen früheren Dienstschluss fest.

Für Angehörige der evangelischen Kirchen AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der evangelisch-methodistischen Kirche ist auch der Karfreitag ein Feiertag.
Angehörige des israelitischen Glaubensbekenntnisses haben unter bestimmten Bedingungen für den Versöhnungstag (Jom Kippur) Anspruch auf Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts.

Freizeit zur Erfüllung religiöser Pflichten

ArbeitnehmerInnen, die während der Wochenend- oder Feiertagsruhe beschäftigt werden, haben auf Verlangen Anspruch auf die notwendige Freizeit zur Erfüllung religiöser Pflichten, soweit es mit den Erfordernissen des Betriebes vereinbar ist.

Feiertagsarbeit

Arbeiten Sie an einem gesetzlichen Feiertag, erhalten Sie zusätzlich zum Feiertagsentgelt die gearbeiteten Stunden bezahlt. Haben Sie Zeitausgleich für die Normalarbeitszeit am Feiertag vereinbart, muss dieser mindestens einen Kalendertag oder 36 Stunden umfassen.

Entgelt für Feiertagsruhe

ArbeitnehmerInnen erhalten für die ausgefallene Arbeit infolge eines Feiertags das gleiche Entgelt, das ihnen gebührt, wenn die Arbeit nicht ausgefallen wäre.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Informationen erhalten Sie bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte oder in der Gewerkschaft (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

www.arbeiterkammer.at

www.wko.at

Faltprospekt „Arbeitszeit/Ruhezeit. Wie lange Sie arbeiten müssen – und was Ihnen bei Mehrarbeit zusteht“, herausgegeben von der Wiener Arbeiterkammer.

Download: www.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren > Arbeit&Recht)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Arbeitszeit für Jugendliche

→ *Arbeitszeit*

Die Sonderregelungen der Arbeitszeit für Jugendliche gelten für Personen, die

- das 15. Lebensjahr und die Schulpflicht bereits beendet,
- das 18. Lebensjahr jedoch nicht vollendet

haben.

!!! Diese Arbeitszeitbestimmungen gelten nicht nur für Arbeitsverhältnisse, sondern auch für sonstige Ausbildungsverhältnisse.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist grundsätzlich mit acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche begrenzt. Einige abweichende Modelle der Normalarbeitszeit sind aber auch für Jugendliche zulässig.

Ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit: Soll die Arbeitszeit am Tag vor Beginn der Wochenfreizeit früher enden, darf die Normalarbeitszeit an den übrigen Tagen auf höchstens neun Stunden verlängert werden.

Fenstertage: Soll der Betrieb an Arbeitstagen zwischen einem Feiertag und dem Wochenende (Fenstertage) geschlossen bleiben oder sollen sich einzelne Jugendliche an diesen Tagen freinehmen können, ist es möglich, die ausfallende Arbeitszeit auch auf Arbeitstage anderer Arbeitswochen zu verteilen. Der Einarbeitungszeitraum beträgt sieben Wochen. Durch Betriebsvereinbarung lässt er sich auf höchstens 13 Wochen verlängern. An den „Mehrarbeitstagen“ darf die Normalarbeitszeit neun Stunden und in den „Mehrarbeitswochen“ 45 Stunden nicht überschreiten

Durchrechnung der Normalarbeitszeit: Durchrechnung der Normalarbeitszeit bedeutet, dass die Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen 40 Stunden überschreiten darf, aber im Durchschnitt eingehalten werden muss. Voraussetzung für diese Arbeitszeitaufteilung ist, dass der Kollektivvertrag sie zulässt und den Durchrechnungszeitraum festlegt. In den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums kann die Arbeitszeit höchstens 45 Stunden betragen, die tägliche Arbeitszeit höchstens neun Stunden.

Unzulässige Arbeitszeitmodelle für Jugendliche

Im Unterschied zu Erwachsenen sind für Jugendliche Arbeitszeitverlängerungen in folgenden Fällen nicht zulässig:

- Vier-Tage-Woche
- Gleitzeit
- Arbeitsbereitschaft

Überstunden:

Überstunden sind nur für Jugendliche über 16 Jahren und nur für Vor- und Abschlussarbeiten zulässig. Die Mehrarbeitsleistung ist mit einer halben Stunde pro Tag und mit drei Stunden pro Woche begrenzt. Für Überstunden gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent.

Berufsschulbesuch

Lehrlingen ist die Zeit für den Besuch der Berufsschule freizugeben. Während dieser Zeit ist das Entgelt weiter zu bezahlen. Beträgt die Berufsschulzeit mindestens acht Stunden, ist eine Arbeit im Betrieb nicht mehr zulässig.

Nachtarbeit

Jugendliche dürfen zwischen 20 Uhr und 6 Uhr nicht beschäftigt werden. Ausnahmen gibt es im Gastgewerbe und in der Backwaren-Erzeugung.

Sonn- und Feiertagsruhe

An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden. Ausnahmen gibt es im Gastgewerbe, in Krankenanstalten und bei kulturellen Veranstaltungen. Eine Sonderregelung besteht auch für den Handel am 8. Dezember.

Wochenfreizeit

Jugendlichen ist in der Regel eine Wochenfreizeit von zwei zusammenhängenden Kalendertagen zu gewähren, die den Sonntag umfasst und spätestens am Samstag, um 13 Uhr beginnt. Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, muss der folgende Montag arbeitsfrei bleiben. Auch von dieser Bestimmung sind Ausnahmen vorgesehen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Informationen erteilen die Lehrlings- und Jugendabteilung der Arbeiterkammer und die Gewerkschaft. (Siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*)

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

www.arbeiterkammer.at

Die Broschüren „Lehre und Teilqualifikation“ sowie „starter kit“, herausgegeben von der Arbeiterkammer Vorarlberg, informieren über Rechte und Pflichten von Lehrlingen. Download und Bestellung:
www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren&Ratgeber >Lehrling&Jugend).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Armutsgefährdung

→ *Einkommensunterschiede*

Österreich ist zwar ein reiches Land. 2015 war es das viertreichste Land innerhalb der Europäischen Union bezogen auf das Pro-Kopf-Einkommen (zu Kaufkraftparitäten). Trotzdem lebten im Jahr 2015 18,3 Prozent der Bevölkerung Österreichs in armutsgefährdeten Haushalten. Frauen sind mit einem Anteil von 19 Prozent häufiger armutsgefährdet als Männer (16 %). Die höchste Armuts- und Ausgrenzungsgefährdung (42 %) haben Ein-Eltern-Familien, das sind vorwiegend alleinerziehende Frauen mit Kindern.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Aufenthalt innerhalb der EU

→ *Erwerbstätigkeit innerhalb der EU*

Als BürgerInnen der Europäischen Union können ÖsterreicherInnen in jedem anderen EU-Mitgliedstaat leben, arbeiten oder studieren.
Vor Antritt des Auslandsaufenthalts ist es allerdings ratsam, sich bei der ausländischen Vertretungsbehörde in Österreich sowohl über die Einreisevoraussetzungen und die Aufenthaltsbedingungen zu informieren.
Für einen Zeitraum bis zu drei Monaten haben EU-BürgerInnen das Recht auf Einreise, Aufenthalt und Niederlassung in jedem Mitgliedstaat. Erforderlich dafür ist ein gültiger Reisepass oder Personalausweis. Für die Arbeitsuche vor Ort wird ein Zeitraum von sechs Monaten eingeräumt; falls die Arbeitssuche glaubwürdig belegt werden kann, kann sie auch länger dauern.

Aufenthaltserlaubnis

Planen Sie, sich länger als drei Monate in einem anderen EU-Staat aufzuhalten, müssen Sie innerhalb der drei Monate nach Einreise bei der Polizei eine Aufenthaltserlaubnis beantragen. Dafür sind je nach dem Zweck Ihres Aufenthalts zusätzlich zum amtlichen Lichtbildausweis folgende Dokumente vorzulegen:

ArbeitnehmerInnen brauchen eine Bescheinigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.
Selbstständig Erwerbstätige müssen ihre Selbstständigkeit belegen.
StudentInnen müssen nachweislich an einer Universität inskribiert und krankenversichert sein sowie formlos erklären, dass sie über ausreichende finanzielle Mittel verfügen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte über Beschäftigung im Ausland ebenso wie über Ausländerbeschäftigung erhalten Sie in den Regionalen Geschäftsstellen des AMS (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).
Falls Sie auf der Website www.europa.eu die speziellen Informationen, die Sie suchen, nicht finden, können Sie Ihre Anfrage an Europe Direct unter der kostenfreien Telefonnummer 00800/67 89 10 11 stellen.

Die „AuslandsösterreicherInnen-Abteilung“ des Bundesministeriums für Europa, Integration und Äußeres ist die zentrale Service- und Informationsstelle des Bundes für die Anliegen von AuslandsösterreicherInnen. Wesentliche Themen betreffen die Staatsbürgerschaft, Pension, Versicherung und Vermögensfragen. Individuelle Anfragen von AuslandsösterreicherInnen können an die örtlich zuständige österreichische Vertretungsbehörde im Ausland gerichtet werden: www.bmeia.gv.at (>Sitemap).

INFORMATIONSMATERIAL

- Detaillierte Informationen (in allen EU-Sprachen) über die Rechtslage im jeweiligen Zielland, über benötigte Dokumente, über Arbeitsuche, Beschäftigung und Studium, über medizinische Behandlungen, Versicherungen und die Situation von Familienangehörigen aus Nicht-EU-Ländern etc. vermittelt die Website www.europa.eu.
- Das Arbeitsmarktservice (AMS) bietet ein umfassendes Service zum Thema Beschäftigung im Ausland: www.ams.at (Suchbegriff: Beschäftigung im Ausland) oder www.ams.at (>Arbeitsuchende > Arbeitsuche >Europaweite Vermittlung
- Tipps für die Arbeitsuche im EU-Ausland bietet auch die Website www.help.gv.at (Suchbegriff: Arbeiten im EU-Raum)
- Speziell für StudentInnen: www.oead.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Ausbildung

→ *BerufsInfoZentren*, *Berufsreifeprüfung*, *Berufswahl*, *Bildungskarenz*, *Bildungsteilzeit*, *Einkommensunterschiede*, *Verein Amazone*, *Lehre&Matura*, *Schülerfreifahrt*, *Schulbuchaktion*, *Schulfahrtbeihilfe*, *Studienberechtigungsprüfung*, *Zweiter Bildungsweg*

Frauen haben in den letzten Jahrzehnten den traditionellen Bildungsrückstand gegenüber Männern weitgehend aufgeholt. In der jüngeren Generation ist das Bildungsniveau von Frauen sogar etwas höher als jenes der Männer. Es maturieren und studieren inzwischen insgesamt mehr Frauen als Männer. Allerdings zeichnet sich in den jüngsten Bildungsstatistiken offenbar ein neuer Gender-Gap ab: Frauen geben sich eher als Männer mit einem Kurzstudium (Bachelor) zufrieden. Mehr Männer als Frauen schließen an den Bachelor ein Master- und auch ein Doktoratsstudium an.

Schulwahl

Obwohl sich das Bildungsniveau der Geschlechter angeglichen hat, gibt es nach wie vor deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede, was die Art der Ausbildung bzw. die Schulwahl betrifft.
Mädchen tendieren beispielsweise eher dazu, eine berufsbildende mittlere Schule zu besuchen, Burschen machen eher eine Lehrausbildung. Vor allem aber gibt es innerhalb der einzelnen Schulformen je nach Ausrichtung gravierende geschlechtsspezifische Unterschiede.
Burschen stellen etwa zwei Drittel der SchülerInnen technischer und gewerblicher Schulen, Mädchen stellen mehr als 90 Prozent der SchülerInnen wirtschaftsberuflicher Schulen (ehemals: Schulen für wirtschaftliche Frauenberufe).
Diese unterschiedlichen Ausbildungswege setzen sich fort in der Teilung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe und in den seit Langem nahezu unverändert hohen Einkommensunterschieden zwischen den Geschlechtern. Denn viele der typischen Frauenberufe weisen folgende Merkmale auf:

- Niedrige Einkommen
- Geringe Aufstiegschancen
- Geringe Arbeitsplatzsicherheit

Obwohl Mädchen und Frauen inzwischen alle Ausbildungswege und Berufe zugänglich sind, prägen offenbar überholte Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit immer noch die Schul- und Berufswahl.

Studienwahl

Auch bei der Studienwahl gibt es deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Während in den geisteswissenschaftlichen Fächern mehr als 70 Prozent der Studierenden Frauen sind, sind in den technischen Ausbildungen mehr als 70 Prozent der Studierenden Männer.

AUSKUNFT/BERATUNG

- Informationen und persönliche Beratung zum Thema Ausbildung erhalten Sie im Informations- und Beratungszentrum BIFO und in den BerufsInfoZentren des AMS (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Ausbildung und Berufsinformation*)
- Wo Sie sonst noch Informationen und Beratung bezüglich Schulausbildung und Berufsorientierung erhalten, lässt sich nachlesen im Atlas zur Berufs- und Bildungsberatung des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung: www.bib-atlas.at
- Auch die Website des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen verweist auf Beratungsstellen: www.bmb.gv.at (>Bildung >Beratung und Service)
- Berufsorientierung ist immer wieder Thema im Verein Amazone. Dort finden sich auch Bücher zur geschlechtssensiblen Berufswahl (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*)
- Online-Bildungs- und Berufsberatung für Mädchen: www.mona-net.at
- Der Berufsinformationscomputer der Wirtschaftskammer – www.bic.at – informiert über eine Vielzahl von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie über 1.500 Berufe, zum Teil auch in anderen Sprachen als Deutsch.

INFORMATIONSMATERIAL

- Einen Überblick über Ausbildungsmöglichkeiten die Website www.ams.at (>Arbeitsuchende >Arbeitsuche >Angebote für Frauen >Mädchen und Berufswahl)
- Weitere informative Websites:
  www.bmb.gv.at (>Bildung >Bildungswesen in Österreich)
  www.bmwfw.gv.at (>Studium >Studieren in Österreich)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Ausbildungspflicht bis 18

→ *Ausbildung*

Ab Juli 2017 haben alle Jugendlichen nach Abschluss der Pflichtschule bis zur Volljährigkeit eine weiterführende Ausbildung zu absolvieren. Das kann eine weiterführende Schule sein, eine Lehrausbildung oder ein Berufspraktikum. Grund für diese neue gesetzliche Regelung:
Personen, die an die Pflichtschule keine weiterführende Ausbildung anschließen, verfügen oft nur über ein minimales Einkommen, sind häufig von Arbeitslosigkeit betroffen, armutsgefährdet und auf Sozialleistungen angewiesen. Dafür zu sorgen, dass Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres eine Ausbildung machen, haben die Erziehungsberechtigten.
Ab Juli 2018 werden Verstöße gegen die Ausbildungspflicht mit Geldstrafen geahndet.
Für Jugendliche ohne Schul- bzw. Ausbildungsplatz erstellen das Sozialministeriumservice (SMS) bzw. das Arbeitsmarktservice (AMS) Perspektiven und Betreuungspläne.
Für minderjährige AsylwerberInnen beschränkt sich die Ausbildungspflicht auf den Erwerb der deutschen Sprache.

Ausgleichszulage

→ *Alterspension*, *Gebührenbefreiungen*, *Waisenpension*, *Witwenpension*

Die Ausgleichszulage soll BezieherInnen einer Pension – mit gewöhnlichem Aufenthalt im Inland – ein Mindesteinkommen sichern. Dies gilt für BezieherInnen einer Alters-, einer Invaliditäts- oder Erwerbsunfähigkeitspension, einer Witwen- oder Witwerpension und einer Waisenpension. Insgesamt erhalten rund zehn Prozent aller PensionsbezieherInnen in Österreich eine Ausgleichszulage. Von den Bezieherinnen einer Witwenpension sind es 17 Prozent. Insgesamt ist die Zahl der Frauen, die eine Ausgleichszulage beziehen, mehr als doppelt so hoch wie jene der Männer.

Ausgleichszulagen-Richtsätze (2017)

Alleinstehende PensionistInnen[*)] Witwen/Witwer	€ 889,84
Alleinstehende PensionistInnen[*)] (nicht aber Witwen/Witwer), die mindestens 360 Beitragsmonate der Pflichtversicherung aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben haben	€ 1.000,00
PensionistInnen, die mit dem Ehepartner/der Ehepartnerin oder dem gleichgeschlechtlichen eingetragenen Partner/der eingetragenen Partnerin im gemeinsamen Haushalt leben [*)]	€ 1.334,17
Halbwaisen bis 24 Jahre	€ 327,29
Halbwaisen über 24 Jahre	€ 581,60
Vollwaisen bis 24 Jahre	€ 491,43
Vollwaisen über 24 Jahre	€ 889,84

[*)] Diese Richtsätze erhöhen sich für jedes Kind, dessen Nettoeinkommen € 327,29 nicht übersteigt, um € 137,30.

Höhe der Ausgleichszulage

Die Höhe der Ausgleichszulage entspricht der Differenz zwischen dem jeweiligen Richtsatz und dem monatlichen Gesamteinkommen.

Antragstellung und Auszahlung

Jeder Pensionsantrag wird auch als Antrag auf Ausgleichszulage gewertet. Entsteht der Anspruch auf Ausgleichszulage oder auf Erhöhung der Ausgleichszulage erst später, so ist innerhalb eines Monats ein Antrag an die Versicherungsanstalt, welche die Pension auszahlt, zu stellen. Das Antragsformular für die Ausgleichszulage ist bei der zuständigen Versicherungsanstalt erhältlich, lässt sich aber auch aus dem Internet herunterladen:

www.help.gv.at (Suchbegriff: Ausgleichszulage)

Die Ausgleichszulage wird ab dem der Antragstellung vorangegangenen vollen Kalendermonat gewährt bzw. erhöht.

Erforderliche Unterlagen

- Formloses Schreiben (in diesem Fall muss das Antragsformular nachgereicht werden) oder ausgefülltes Antragsformular.
- Nachweis der Anspruchsberechtigung (Änderung der finanziellen Situation beispielsweise infolge Scheidung).

Jede Änderung der Einkommenssituation ist der Versicherungsanstalt umgehend zu melden.

Vergünstigungen

BezieherInnen einer Ausgleichszulage sind von der Rezeptgebühr und vom Service-Entgelt für die E-Card sowie von den Rundfunkgebühren befreit und können einen Antrag auf Zuschussleistung zum Fernsprechentgelt stellen.

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at (Suchbegriff: Ausgleichszulage)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Ausländerbeschäftigung

→ *Aufenthalt innerhalb der EU*, *Erwerbstätigkeit innerhalb der EU*, *Freie DienstnehmerInnen*, *Werkvertrag*

Die Beschäftigung von AusländerInnen ist im Ausländerbeschäftigungsgesetz geregelt. Demgemäß ist Beschäftigung von AusländerInnen in Österreich nur zulässig, wenn diese

- vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen sind oder
- eine Aufenthaltsgenehmigung und eine Arbeitsbewilligung haben.

Bundeshöchstzahl

Das Limit für die Beschäftigung von AusländerInnen in Österreich stellt die sogenannte Bundeshöchstzahl dar. Sie besagt, dass die Gesamtzahl der unselbstständig Beschäftigten und arbeitslosen AusländerInnen den Anteil von sieben Prozent des österreichischen Arbeitskräftepotenzials nicht übersteigen darf. In die Bundeshöchstzahl werden alle ausländischen Arbeitskräfte eingerechnet, die

- nicht nur vorübergehend in Österreich beschäftigt und
- vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes nicht ausgenommen sind.

AusländerInnen, die vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen sind:

- BürgerInnen der EU-/EWR-Staaten
- Schweizer StaatsbürgerInnen
- Asylberechtigte
- Subsidiär Schutzberechtigte
- AusländerInnen im diplomatischen Dienst
- Lehrende und Forschende mit EhepartnerInnen und Kindern
- EhepartnerInnen und minderjährige Kinder von ÖsterreicherInnen

Als Beschäftigung im Sinne des Ausländerbeschäftigungsgesetzes gilt jede Tätigkeit

- als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin
- im Rahmen einer arbeitnehmerähnlichen Beschäftigung
- in einem Ausbildungsverhältnis
- als Leiharbeitskraft
- im Rahmen einer betrieblichen Entsendung

!!! Das heißt, auch die Beschäftigung als freier Dienst- oder Werkvertragsnehmer/freie Dienstnehmerin oder Werkvertragsnehmerin (ohne Gewerbeschein) fällt unter das Ausländerbeschäftigungsgesetz.

Behördliche Genehmigung

Für die behördliche Genehmigung einer Ausländerbeschäftigung ist das Arbeitsmarktservice (AMS) zuständig.

Der wichtigste Aufenthaltstitel ist die mit 1. Juli 2011 eingeführte „Rot-Weiß-Rot-Karte“, die – so wie die Rot-Weiß-Rot-Karte plus und die Blaue Karte EU – bereits die Arbeitsbewilligung inkludiert. Sie wird besonders qualifizierten Arbeitskräften für die Dauer von einem Jahr ausgestellt. Ein Antrag kann nur mit Hinweis auf ein entsprechendes Arbeitsplatzangebot und im Einvernehmen mit dem künftigen Arbeitgeber/der künftigen Arbeitgeberin gestellt werden.

!!! Die behördliche Bewilligung der Beschäftigung von AusländerInnen muss vor Aufnahme der Beschäftigung erteilt werden. ArbeitgeberInnen sind verpflichtet, Beginn und Ende aller Beschäftigungsverhältnisse mit AusländerInnen der zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des AMS zu melden. Davon ausgenommen sind AusländerInnen, die über einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt-EG“ verfügen.

Aufenthalt

Neben den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes sind die fremdenrechtlichen Voraussetzungen für den Aufenthalt von AusländerInnen in Österreich zu beachten.

Für die Aufnahme einer legalen Erwerbstätigkeit in Österreich ist ein gültiger Aufenthaltstitel erforderlich.

Aufenthaltsgenehmigungen werden von den Aufenthalts- und Fremdenpolizeibehörden vergeben, manche müssen im Ausland, andere können im Inland beantragt werden. Die rechtliche Grundlage bilden das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz sowie das Fremdenpolizeigesetz.

AUSKUNFT/BERATUNG

Es ist wichtig, sich vor Beantragung eines Aufenthaltstitels bei der zuständigen Bezirkshauptmannschaft bzw. bei der österreichischen Botschaft im Herkunftsland bezüglich der erforderlichen Unterlagen zu informieren. Auskünfte erteilen auch Beratungsstellen für MigrantInnen (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Information und Beratung für MigrantInnen*).
Die behördliche Bewilligung der Beschäftigung fällt in die Zuständigkeit des Arbeitsmarktservice. Nähere Auskünfte erteilen die Regionalen Geschäftsstellen des AMS (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*)

INFORMATIONSMATERIAL

www.bmi.gv.at (>Aufgabengebiete >Niederlassung und Aufenthaltsrecht)
www.ams.at (>Arbeitsuchende >AusländerInnen) und
www.ams.at (>Unternehmen >AusländerInnen)
www.help.gv.at (Suchbegriffe: Niederlassung und Aufenthalt sowie Aufenthaltstitel)
www.migrant.at
www.wko.at (Suchbegriff: Ausländerbeschäftigung)

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Außergewöhnliche Belastungen

→ *Arbeitnehmerveranlagung*, *Einkommenssteuer*, *Sonderausgaben*, *Werbungskosten*

Außergewöhnliche Belastungen vermindern – ebenso wie Sonderausgaben und Werbungskosten – die Bemessungsgrundlage für die Berechnung der Lohn- bzw. Einkommenssteuer und dadurch die zu zahlende Steuer. Außergewöhnliche Belastungen können Sie bei der Arbeitnehmerveranlagung bzw. bei der Einkommenssteuererklärung geltend machen.

Außergewöhnliche Belastungen unter Berücksichtigung eines Selbstbehalts

Zu den außergewöhnlichen Belastungen, für die ein einkommensabhängiger Selbstbehalt besteht, zählen

- Kosten für ärztliche Behandlung und Heilbehelfe (für nicht behinderte Personen)
- Kosten eines Kuraufenthalts in Zusammenhang mit einer Krankheit und aus medizinischen Gründen
- Kosten einer Zahnbehandlung (einschließlich Zahnregulierung)
- Kosten für Sehbehelfe (Brillen, Kontaktlinsen) und Hörgeräte
- Kosten einer künstlichen Befruchtung (In-vitro-Fertilisation)
- Begräbniskosten (sofern der Aufwand nicht durch das Nachlassvermögen gedeckt ist)

Außergewöhnliche Kosten ohne Selbstbehalt

Dazu zählen

- Beseitigung von Katastrophenschäden
- Mehraufwendungen aufgrund einer Behinderung (Erwerbsminderung von mindestens 25 %) und für BezieherInnen von Pflegegeld (sofern sie die Pflegegeldleistungen übersteigen)
- Diätverpflegung

Außergewöhnliche Belastungen bei Kindern

- Kosten für Kinderbetreuung (bis € 2.300,- pro Kalenderjahr und Kind; Voraussetzung: pädagogisch qualifizierte Betreuungsperson)
- Kosten einer auswärtigen Berufsausbildung eines Kindes (Freibetrag von € 110,- pro Monat bei einer Entfernung der Ausbildungsstätte von mehr als 80 km)
- Krankheitsbedingte Aufwendungen für behinderte Kinder
- Unterhaltsleistungen für Kinder, die außerhalb des EU/EWR-Raums leben (Steuerminderung von € 50,- pro Monat und Kind)

INFORMATIONSMATERIAL

Die Broschüre „Steuer sparen“, herausgegeben von der Arbeiterkammer Vorarlberg, informiert umfassend über steuerliche Begünstigungen und Absetzbeträge in Zusammenhang mit der Arbeitnehmerveranlagung.

Download bzw. Online-Bestellung:

www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren&Ratgeber >Steuer&Einkommen)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Beruflicher Wiedereinstieg

→ *Arbeitsmarktservice*, *Arbeitsuche*, *Bildungszuschuss*, *Kinderbetreuung*, *Kinderbetreuungsbeihilfe*

Es gibt viele gute Gründe dafür, nach einer Berufsunterbrechung (zumeist wegen Kinderbetreuung) wieder beruflich tätig zu sein. Wiedereinsteigerinnen in Vorarlberg nannten bei einer Befragung am häufigsten folgende Gründe für ihren erfolgreichen Wiedereinstieg:

- Mutter und Hausfrau zu sein reicht auf die Dauer nicht
- Berufstätigkeit ist wichtig für das Selbstwertgefühl
- Freude an beruflichen Herausforderungen
- Eigenes Einkommen
- Existenzsicherung der Familie
- Finanzielle Absicherung im Alter

Als hilfreich für den beruflichen Wiedereinstieg bezeichneten die Frauen vor allem die Unterstützung durch das soziale Umfeld (Partner, Familie, Freundinnen, Nachbarn), die Unterstützung durch das Arbeitsmarktservice (AMS) und die Eigeninitiative.
Die größten Hindernisse beim Gelingen des beruflichen Wiedereinstiegs, so zeigt die Befragung, sind unzureichende Möglichkeiten der Kinderbetreuung und ungünstige Arbeitszeiten in Betrieben.
Eine Berufsrückkehr sollte gut geplant werden. Wichtig ist es, noch vor einer Beratung im AMS, folgende Fragen zu klären:

- Welcher Zeitpunkt ist für den Wiedereinstieg günstig?
- Wie viele Wochenstunden kann/möchte ich erwerbstätig sein?
- Welche konkreten Möglichkeiten der Kinderbetreuung gibt es?
- Will ich wieder in meinem ursprünglichen Beruf arbeiten?
- Reichen meine Qualifikationen dafür aus?
- Welche zusätzlichen Ausbildungen sind nötig bzw. sinnvoll?
- Möchte ich beruflich etwas anderes machen?

AUSKUNFT/BERATUNG

- Melden Sie sich in der für Sie zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice als arbeitsuchend und lassen Sie sich beraten. Das AMS unterstützt Sie bei der Arbeitssuche und hat auch spezielle Kursangebote für Wiedereinsteigerinnen.
- Information, Beratung und Begleitung für Wiedereinsteigerinnen bietet auch das Frauenberufszentrum*Vorarlberg, eine Einrichtung des abz*Austria.
  (Siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

- Die AMS-Broschüre „So gelingt Ihr beruflicher Wiedereinstieg“ gibt Hilfestellung bei der Planung des beruflichen Wiedereinstiegs. Download und Online-Bestellung: www.ams.at (>Arbeitsuchende >Angebote für Frauen >Broschüren)
- „Handbuch zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, hg. vom Bundesministerium für Familien und Jugend und der Wirtschaftskammer Österreich: Bestellung und Download: www.bmfj.gv.at (>Service >Broschüren und Studien >Familie)

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

BerufsInfoZentren

→ *Arbeitsmarktservice*, *Arbeitsuche*, *Ausbildung*, *Berufswahl*

Die BerufsInfoZentren (BIZ) des Arbeitsmarktservice (AMS) sind eine wichtige Anlaufstelle in Zusammenhang mit Berufswahl und Berufswechsel. In Vorarlberg gibt es drei solcher Zentren (in Bludenz, Bregenz und Feldkirch). Sie erhalten dort kostenlose Informationen über Ausbildungswege und Berufe in Form von Broschüren, Filmen und Websites sowie persönliche Beratung. Zielgruppe sind Jugendliche, aber auch Erwachsene.
Adressen und Telefonnummern der BerufsInfoZentren in Bludenz, Bregenz und in Feldkirch finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Ausbildung und Berufsorientierung*.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Berufsreifeprüfung

→ *Ausbildung*, *Bildungskarenz*, *Bildungsteilzeit*, *Lehre & Matura*, *Schulservicestelle*, *Studienberechtigungsprüfung*, *Zweiter Bildungsweg*

Wer eine Berufsreifeprüfung ablegt, ist – ebenso wie MaturantInnen – berechtigt zum Studium an Universitäten, Hochschulen, Fachhochschul-Studiengängen, Akademien sowie Kollegs. Im Unterschied zur Studienberechtigungsprüfung gibt es hinsichtlich Studienwahl keine Einschränkung.

Voraussetzungen

Um eine Berufsreifeprüfung ablegen zu können, brauchen Sie eine der folgenden Voraussetzungen:

- Lehrabschlussprüfung nach dem Berufsausbildungsgesetz bzw. Facharbeiterprüfung gemäß land- und forstwirtschaftlichem Berufsausbildungsgesetz
- Abschluss einer mindestens dreijährigen mittleren Schule
- Abschluss einer Schule für Gesundheits- und Krankenpflege
- Abschluss einer mindestens 30 Monate umfassenden Ausbildung im medizinisch-technischen Fachdienst
- Meisterprüfung oder Befähigungsprüfung gemäß Gewerbeordnung
- Dienstprüfung gemäß § 28 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes bzw. § 67 des Vertragsbedienstetengesetzes
- Erfolgreicher Abschluss des III. Jahrgangs einer berufsbildenden höheren Schule oder der 3. Klasse einer höheren Lehranstalt der Lehrer- und Erzieherbildung jeweils gemeinsam mit einer mindestens dreijährigen beruflichen Tätigkeit sowie
- erfolgreicher Abschluss des 4. Semesters einer als Schule für Berufstätige geführten Sonderform der genannten Schularten
- Erfolgreicher Abschluss eines Hauptstudiengangs an einem Konservatorium
- Erfolgreicher Abschluss eines mindestens dreijährigen künstlerischen Studiums an einer Universität
- Erfolgreicher Abschluss einer Ausbildung zum Heilmasseur gemäß dem Bundesgesetz über die Berufe und Ausbildung zum medizinischen Masseur und Heilmasseur.

Inhalt und Umfang der Berufsreifeprüfung

Die Berufsreifeprüfung umfasst vier Teilprüfungen:

- Deutsch
- Englisch
- Mathematik
- Fachbereich entsprechend der beruflichen Vorbildung

Die Teilprüfungen können gemeinsam an einem Termin oder getrennt abgelegt werden. In jedem Fall sind die Teilprüfungen innerhalb von fünf Jahren, gerechnet vom Zeitpunkt der Zulassung, abzulegen.

!!! Die letzte Teilprüfung darf nicht vor Vollendung des 19. Lebensjahrs abgelegt werden.

Zulassung zur Prüfung

Das Ansuchen um Zulassung zur Berufsreifeprüfung ist an jener Schule einzubringen, vor deren Prüfungskommission die KandidatInnen die Prüfung abzulegen wünschen.

Lehrgänge zur Vorbereitung

Zur Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung haben anerkannte Erwachsenenbildungs-einrichtungen (Bildungscenter der Arbeiterkammer, Landesberufsschule Bludenz, die Volkshochschulen Bregenz und Götzis sowie das WIFI Vorarlberg – siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Ausbildung und Berufsorientierung)* eigene Lehrgänge eingerichtet, an denen es auch möglich ist, Abschlussprüfungen abzulegen.

AUSKUNFT/BERATUNG

- Bundesministerium für Bildung – BürgerInnenservice: Telefon: 0810 21 65 95 (gebührenfrei)
  E-Mail: buergerservice@bmbf.gv.at
- Schulinfo: 0810 20 52 20 (zum Ortstarif aus ganz Österreich) E-Mail: schulinfo@bmb.gv.at
- Nähere Informationen erhalten Sie auch in der Schulservicestelle des Landesschulrats (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Ausbildung und Berufsorientierung*).
- bfi der Arbeiterkammer Vorarlberg: Telefon: 05522 702 00
  E-Mail: service@bfi-vorarlberg.at

INFORMATIONSMATERIAL

- www.bmb.gv.at (>Bildung >Bildungswesen in Österreich >Zweiter Bildungsweg >Berufsreifeprüfung). Hier findet sich auch ein Link zum Text des Bundesgesetzes über die Berufsreifeprüfung.
- www.erwachsenenbildung.at (>Bildungsangebote >Zweiter Bildungsweg >Berufsreife)
- www.vbg.arbeiterkammer.at (>Beratung >Bildung >Zweiter Bildungsweg)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Berufswahl

→ *Ausbildung*, *BerufsInfoZentren*, *Einkommensunterschiede*, *Lehre&Matura*

Ebenso wie die Schulwahl orientiert sich auch die Berufswahl nach wie vor stark an traditionellen Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit. Die Folge: Der Arbeitsmarkt in Österreich ist weitgehend in Männer- und in Frauenberufe geteilt. Handwerkliche und technische Berufe sind beispielsweise eine Männerdomäne, der Handel, das Gastgewerbe sowie Büroberufe sind hingegen frauendominiert. Diese ungleiche Verteilung auf einzelne Branchen und Berufe trägt wesentlich zu den geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden bei.
Allzu oft gehen Mädchen bei der Berufswahl traditionelle Wege. Sie ergreifen, weil es „immer schon so war", ohne Rücksicht auf ihre persönlichen Interessen und Fähigkeiten, sogenannte „Frauenberufe", die entsprechend überlaufen und meist auch schlecht bezahlt sind, kaum Aufstiegschancen und damit auch keine Zukunftsperspektiven bieten.
Der Bereich Lehrausbildung liefert dafür typische Beispiele: Im Lehrberuf Tischlerin beträgt der Frauenanteil an den Lehrlingen in Vorarlberg beispielsweise nicht einmal zehn Prozent. Im Lehrberuf FriseurIn sind hingegen mehr als 90 Prozent der Auszubildenden Mädchen.

Da die Berufswahl großen Einfluss auf das spätere Leben hat, sollten Mädchen sich die Entscheidung gut überlegen. Sie sollten eine Ausbildung absolvieren, die tatsächlich ihren Interessen und Fähigkeiten entspricht und sich innerhalb dieses Bereichs möglichst gut qualifizieren. Mädchen, die sich bei der Berufswahl bescheiden, sind schlecht beraten.
Denn: Frauen haben es im Berufsleben ohnehin erwiesenermaßen schwerer als Männer, da sie meist auch mit familiären Aufgaben stärker belastet sind. Dieses Faktum sollte zwar nicht hingenommen werden, als sei es unabänderlich. Im Gegenteil. Aber einen Startvorteil hinsichtlich beruflicher Qualifikation können Frauen unter diesen Umständen sehr wohl brauchen.

AUSKUNFT/BERATUNG

- Um eine fundierte Entscheidung hinsichtlich Berufswahl treffen zu können, bedarf es ausreichender Information. Informationen und persönliche Beratung erhalten Sie in den BerufsInfoZentren des AMS und im Informations- und Beratungszentrum BIFO (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Ausbildung und Berufsinformation*).

- Der Atlas zur Berufs- und Bildungsberatung informiert, wo Sie sonst noch einschlägige Beratung bezüglich Berufsorientierung/Berufswahl bekommen: www.bib-atlas.at
- Berufsorientierung ist immer wieder auch Thema im Verein Amazone, dort finden sich auch Bücher zur geschlechtssensiblen Berufswahl (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Ausbildung und Berufsinformation*)
- Online-Bildungs- und Berufsberatung für Mädchen: www.mona-net.at

INFORMATIONSMATERIAL

Was Mädchen bei der Berufswahl bedenken sollten, ist nachzulesen auf: www.ams.at (>Arbeitsuchende >Angebote für Frauen >Mädchen und Berufswahl).

Einen umfassenden Überblick über Ausbildungsmöglichkeiten bietet die AMS-Broschüre „Mädchen können mehr“. Download bzw. Online-Bestellung: www.ams.at

(>Arbeitsuchende >Angebote für Frauen >Mädchen und Berufswahl >Broschüren)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Betriebshilfe

→ *Wochengeld*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Bildungskarenz

→ *Berufsreifeprüfung*, *Bildungsteilzeit*, *Studienberechtigungsprüfung*, *Zweiter Bildungsweg*

ArbeitnehmerInnen haben die Möglichkeit, sich zum Zweck der Weiterbildung von der Arbeit freistellen zu lassen (= in Bildungskarenz zu gehen) und während dieser Zeit Weiterbildungsgeld zu beziehen.
Grundsätzlich bedarf Bildungskarenz der Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

Arten der Weiterbildung

Sie können die Bildungskarenz nutzen für

- das Nachholen von Schul- und Studienabschlüssen
- Fremdsprachenschulungen
- Höherqualifizierungen

im In- und im Ausland.
Kurse ohne beruflichen Bezug (Hobbykurse) werden nicht akzeptiert.

Zeitliches Ausmaß

Bildungskarenz kann im Ausmaß von zwei Monaten bis maximal einem Jahr vereinbart werden. Bildungskarenz kann auch in Teilen in Anspruch genommen werden. Jeder Teil muss mindestens zwei Monate umfassen. Der Verbrauch der einzelnen Teile ist innerhalb von vier Jahren möglich.

Bildungsnachweis

Die Teilnahme an einer oder auch mehreren Weiterbildungsmaßnahmen im Ausmaß von mindestens 20 Wochenstunden oder eine vergleichbare zeitliche Belastung ist schriftlich nachzuweisen. Für Eltern mit Kindern unter sieben Jahren, für die es keine geeignete Betreuungsmöglichkeit gibt, genügt der Nachweis über 16 Wochenstunden an Aus- und Weiterbildung.
Seit Juli 2013 ist auch im Falle eines Studiums ein Nachweis über das Ausmaß der Weiterbildung zu erbringen, und zwar durch

- den Nachweis von Prüfungen über vier Semesterwochenstunden oder im Ausmaß von acht ECTS (European Credit Transfer System) oder
- eine Bestätigung über den Fortschritt einer Abschlussarbeit oder über die Vorbereitung auf eine Abschlussprüfung.

Ein neuerlicher Anspruch auf Bildungskarenz besteht frühestens nach vier Jahren, gerechnet ab dem ersten Antritt der vorangegangenen Bildungskarenz.

Anspruchsvoraussetzungen

- Bildungskarenz können ArbeitnehmerInnen in Anspruch nehmen, die sechs Monate lang ohne Unterbrechung beim selben Arbeitgeber/bei derselben Arbeitgeberin beschäftigt sind. Für Beschäftigte in Saisonbetrieben existiert eine Sonderregelung: Es genügt der Nachweis, dass sie innerhalb der letzten vier Jahre insgesamt sechs Monate beim selben Dienstgeber/derselben Dienstgeberin beschäftigt waren.
- ArbeitnehmerInnen, die in Bildungskarenz gehen wollen, müssen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben.
- Eine Bildungskarenz bedarf der schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin. Auch Zeitpunkt und Dauer der Karenzierung sind schriftlich zu vereinbaren.

Weiterbildungsgeld

Während der Bildungskarenz wird kein Entgelt bezahlt, aber es besteht Anspruch auf Weiterbildungsgeld aus den Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Die Höhe des Weiterbildungsgeldes entspricht der Höhe des fiktiven Arbeitslosengeldes. Die Mindesthöhe beträgt € 14,53 pro Tag (Höhe des Kinderbetreuungsgeldes).

ArbeitnehmerInnen in Bildungskarenz dürfen bis zur Geringfügigkeitsgrenze von monatlich € 425,70 brutto dazuverdienen (Stand 2017).

Während des Bezugs von Weiterbildungsgeld besteht Kranken- und Unfallversicherungsschutz. Die Zeiten werden auch bei der Pensionsermittlung berücksichtigt. Es besteht jedoch kein gesetzlicher Kündigungsschutz und kein Anspruch auf Sonderzahlungen.

Beantragung von Weiterbildungsgeld

Die Beantragung von Weiterbildungsgeld bedarf einer zeitgerechten persönlichen Vorsprache bei der für Ihren Wohnsitz zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des AMS. Das Antragsformular ist von der Website des AMS (www.ams.at/sfa) unter Downloads&Formulare herunterzuladen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte zu Bildungskarenz und Weiterbildungsgeld erhalten Sie in den Regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice (AMS) (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

Die Broschüre „Bildungskarenz und Bildungsteilzeit“, findet sich auf der Website der Vorarlberger Arbeiterkammer. Download und Bestellmöglichkeit: www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren und Ratgeber >Arbeit & Recht).

Die Broschüre „Bildungskarenz und Bildungsteilzeit", herausgegeben vom Sozialministerium: www.sozialministerium.at (>Service/Medien >Downloads, Suchbegriff: Bildungskarenz).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Bildungsteilzeit

→ *Berufsreifeprüfung*, *Bildungskarenz*, *Geringfügig Beschäftigte*, *Studienberechtigungsprüfung*, *Zweiter Bildungsweg*

Seit Juli 2013 haben ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, aus Gründen der beruflichen Aus- und Weiterbildung ihre berufliche Arbeitszeit zu verringern. Bildungsteilzeit bedarf – ebenso wie Bildungskarenz – der Zustimmung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

Arten der Weiterbildung

Vor allem eignet sich Bildungsteilzeit für Kurse und Lehrgänge, die mehrmals die Woche stattfinden und länger dauern (Abendschule für Berufstätige, Berufsreifeprüfung, Intensiv-Sprachkurse etc.).

Zeitliches Ausmaß

Die Arbeitszeit kann im Ausmaß von 25 bis 50 Prozent verringert werden. Allerdings muss die restliche berufliche Arbeitszeit mindestens zehn Wochenstunden betragen.
Die Bildungsteilzeit kann zwischen vier Monaten und 24 Monaten dauern. Sie kann auch innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren in Teilen in Anspruch genommen werden. Die Dauer eines Teils hat mindestens vier Monate zu betragen.

Bildungsnachweis

Die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 10 Wochenstunden ist nachzuweisen.
Im Falle eines Studiums ist nach jedem Semester ein Nachweis über die Ablegung von Prüfungen im Ausmaß von zwei Semesterwochenstunden oder von vier ECTS-Punkten zu erbringen.

Anspruchsvoraussetzungen

- Bildungsteilzeit können ArbeitnehmerInnen in Anspruch nehmen, die sechs Monate lang ohne Unterbrechung beim selben Arbeitgeber/derselben Arbeitgeberin (nicht geringfügig) beschäftigt sind.
- ArbeitnehmerInnen, die in Bildungsteilzeit gehen wollen, müssen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben.
- Eine Bildungsteilzeit bedarf der schriftlichen Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind festzuhalten.

Bildungsteilzeitgeld

Für jede Arbeitsstunde, die Sie pro Woche weniger arbeiten, zahlt das Arbeitsmarktservice (AMS) € 0,78 „Bildungsteilzeitgeld“. Für den Anspruch auf Bildungsteilzeitgeld muss das während der Bildungsteilzeit erzielte Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze liegen.

Ein Zuverdienst aus einer geringfügigen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber/einer anderen Arbeitgeberin ist erlaubt.

Beantragung von Bildungsteilzeitgeld

Der Antrag auf Bildungsteilzeit und Bildungsteilzeitgeld ist die der für den Wohnsitz zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des AMS zu stellen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte zur Bildungsteilzeit erhalten Sie in den Regionalen Geschäftsstellen des AMS (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

Die Broschüre „Bildungskarenz und Bildungsteilzeit“, findet sich auf der Website der Vorarlberger Arbeiterkammer. Download und Bestellmöglichkeit: www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren und Ratgeber >Arbeit & Recht).

Die Broschüre „Bildungskarenz und Bildungsteilzeit", herausgegeben vom Sozialministerium: www.sozialministerium.at (>Service/Medien >Downloads, Suchbegriff: Bildungskarenz).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Bildungszuschuss

→ *Beruflicher Wiedereinstieg, Berufsreifeprüfung, Bildungskarenz, Zweiter Bildungsweg*

Das Modell „Bildungszuschuss“ zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen wurde vom Land Vorarlberg, der Arbeiterkammer und der Wirtschaftskammer Vorarlberg und dem Wirtschaftsministerium entwickelt, um Arbeitslosigkeit zu verhindern und wirtschaftlichen Erfolg sicherzustellen. Dieses Modell hat vier Förderungsschwerpunkte: Die Förderung von

- Personen, die eine Vollzeitausbildung wegen ihrer beruflichen Tätigkeit stark einschränken müssen.
- Personen, die berufsbegleitend eine Ausbildung absolvieren (z.B. Werkmeisterschulen, Besuch von Vorbereitungskursen für die Berufsreifeprüfung).
- beruflichen WiedereinsteigerInnen, deren Qualifikation einer Auffrischung bedarf.
- Lehrlingen, die zum Zweck der Ausbildung auf ein Privatquartier und einen Heimplatz angewiesen sind.

!!! Förderbar ist auch die Weiterbildung von UnternehmerInnen.

Antragstellung

Anträge sind zu richten an:

Arbeiterkammer Vorarlberg
Bildungszuschuss
Widnau 2- 4
6800 Feldkirch

AUSKUNFT/BERATUNG

Arbeiterkammer Vorarlberg
Hotline: 050/258-4200 (Mo, Fr 8 – 12 Uhr + Mo – Di 13 – 16 Uhr)
E-Mail: info@bildungszuschuss.at

INFORMATIONSMATERIAL

Detaillierte Informationen über die Förderungen, die Förderrichtlinien und die Antragstellung finden sich auf der Website www.bildungszuschuss.at, von der auch die Antragsformulare herunterzuladen sind.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Bruttolohn/Nettolohn

→ *Gehaltsverhandlungen*, *Geringfügig Beschäftigte*, *Höchstbeitragsgrundlage*, *Pflichtversicherung*

Der Lohn, den ArbeitgeberInnen mit ArbeitnehmerInnen vereinbaren, ist üblicherweise der Bruttolohn pro Monat. Was Arbeitnehmerinnen tatsächlich ausbezahlt bekommen, ist jedoch der Nettolohn. Dieser Unterschied ist bei Gehaltsverhandlungen zu bedenken. Der Nettolohn = Bruttolohn abzüglich der Sozialversicherungsbeiträge und der Lohnsteuer. (Einkommen von ArbeitnehmerInnen sind bis zu einer Höhe von € 12.000,- im Jahr lohnsteuerfrei.) Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuer werden vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin einbehalten und direkt an die zuständige Sozialversicherung bzw. an das Finanzamt abgeführt.
Wie groß die Differenz zwischen Brutto- und Nettolohn ist, hängt von verschiedenen Faktoren ab (z.B. Anzahl der Kinder, für die Familienbeihilfe bezogen wird; eventueller Anspruch auf Alleinerzieherabsetzbetrag, Pendlerpauschale; Höhe des Einkommens und damit auch Höhe des Steuersatzes).

!!! Der Unterschied zwischen Brutto- und Nettolohn setzt allerdings eine verpflichtende Vollversicherung und damit ein gewisses Mindesteinkommen voraus. Geringfügig Beschäftigte sind beispielsweise nur teilversichert (konkret: unfallversichert).

INFORMATIONSMATERIAL

Im Internet lässt sich mithilfe von Brutto-Netto-Rechnern feststellen, wie viel vom Bruttolohn nach Abzug von Steuern und Abgaben übrig bleibt, also zur Auszahlung kommt.
Online Brutto-Netto-Rechner des Bundesministeriums für Finanzen:
www.bmf.gv.at (Suchbegriff: Brutto-Netto-Rechner)

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz

→ *Antidiskriminierungsgesetz*, *Frauenförderungsgesetz*, *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*, *Sexuelle Belästigung*, *Sprachliche Gleichbehandlung*

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz stammt aus dem Jahr 1993, wurde im Laufe der Jahre wiederholt novelliert und entsprechend den EU-Vorgaben erweitert. Es verlangt – vergleichbar dem Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft –

- im ersten Hauptstück die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern,
- im zweiten Hauptstück die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (Antidiskriminierung).

Der Geltungsbereich des Gesetzes erstreckt sich auf

- Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen
- Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund
- Lehrlinge des Bundes
- TeilnehmerInnen am Verwaltungspraktikum des Bundes

Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Die folgenden Informationen beschränken sich auf den ersten Teil des Gesetzes, die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Das Gleichbehandlungsgebot umfasst alle Bereiche des Arbeitslebens:

- Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses
- Festsetzung des Entgelts
- Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung
- Beruflicher Aufstieg, insbesondere Beförderungen und Zuweisung höher entlohnter Verwendungen
- Sonstige Arbeitsbedingungen
- Beendigung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

Bei den Kriterien für die Auswahl von BewerberInnen achtet das Gesetz darauf, dass Rollen- und Aufgabenverteilungen zwischen den Geschlechtern nicht benachteiligend ausgelegt werden. Konkret heißt es, dass bei der Auswahl von BewerberInnen folgende Kriterien nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen:

- Bestehende oder frühere
  - Unterbrechung der Erwerbstätigkeit
  - Teilbeschäftigung
  - Herabsetzung der Wochendienstzeit
- Lebensalter und Familienstand
- Eigene Einkünfte der Ehegattin oder Lebensgefährtin/des Ehegatten oder Lebensgefährten
- Zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Teilbeschäftigung oder der Herabsetzung der Wochendienstzeit Gebrauch zu machen

Einkommensanalyse

Ähnlich dem Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft verlangt auch das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz seit 2012 die Vorlage von Einkommensberichten. Der Bundeskanzler/die Bundeskanzlerin ist verpflichtet, jedes Jahr für das vorangegangene Kalenderjahr einen anonymisierten Bericht zur Einkommensanalyse der DienstnehmerInnen des Bundes zu erstellen.

Frauenförderungsgebot

Im Unterschied zum Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft enthält das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nicht nur ein Gleichbehandlungs-, sondern auch ein Frauenförderungsgebot.

Das heißt, der Bund als Dienstgeber ist verpflichtet, die Chancengleichheit der Frauen aktiv zu fördern. Zu diesem Zweck sind

- für die einzelnen Ressorts Frauenförderpläne zu erstellen.
- Frauen entsprechend den Vorgaben des Frauenförderungsplans vorrangig zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Übernahme höherwertiger Verwendungen qualifizieren, zuzulassen.
- Frauen, in jenen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, vorrangig aufzunehmen bzw. zu befördern, sofern sie „gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber“. Als unterrepräsentiert gelten Frauen, wenn der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der

dauernd Beschäftigten in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- und Entlohnungsgruppe oder in der betreffenden Funktions-, Gehalts- oder Bewertungsgruppe

- sonstigen Verwendungen, welche auf die dauernd Beschäftigten in der Kategorie entfallen, im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde weniger als 50 Prozent beträgt.

Als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gilt laut Bundes-Gleichbehandlungsgesetz auch sexuelle Belästigung, geschlechtsbezogene Belästigung sowie die Verletzung des Gebots der sprachlichen Gleichbehandlung bei Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen.

Personen und Institutionen, die sich mit Gleichbehandlung und Frauenförderung (bzw. deren Missachtung) im Sinne des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes zu befassen haben, sind

- die Gleichbehandlungskommission des Bundes
- die Gleichbehandlungsbeauftragten
- die Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen
- die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen
- die Kontaktfrauen (Frauenbeauftragte)

AUSKUNFT/BERATUNG

Im Falle einer vermuteten Diskriminierung empfiehlt es sich, erst einmal die für die Dienststelle zuständige Kontaktfrau zu informieren und die Vorsitzende der zuständigen Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen zu kontaktieren und sich über die rechtlichen Möglichkeiten zu informieren. Post- und Mail-Adresse sowie Telefonnummer der Geschäftsführung der Gleichbehandlungskommission des Bundes finden sich im Adressenverzeichnis, Bereich: *Gleichbehandlung/Antidiskriminierung*.

INFORMATIONSMATERIAL

Den vollständigen Text des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes finden Sie im Internet unter www.ris.bka.gv.at (Suchbegriff: Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).

Unter www.bmgf.gv.at (>Frauen&Gleichstellung >Gleichbehandlung) finden Sie die wesentlichen gesetzlichen Änderungen der vergangenen Jahre sowie die Gleichbehandlungsberichte.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Bürgschaft

→ *Scheidung*, *Schulden*

Eine Bürgschaft zu übernehmen oder zu bürgen, bedeutet, sich mittels Unterschrift auf einem fremden Kreditvertrag zu verpflichten, offene Schulden zu begleichen, wenn der Hauptschuldner/die Hauptschuldnerin die vereinbarte Rückzahlung trotz Mahnung nicht leistet. Bürgschaften werden von KreditgeberInnen (meistens handelt es sich um Banken) verlangt, um die Kreditrückzahlung sicherzustellen in Fällen, in denen der Kreditnehmer/die Kreditnehmerin nicht ausreichend eigene Sicherheiten (entsprechendes Einkommen, Immobilien etc.) vorweisen kann.

Solidarbürgschaft

KreditgeberInnen sind gesetzlich verpflichtet, die Zahlungsfähigkeit von KreditnehmerInnen genau zu prüfen und Personen, die für jemand anderen – beispielsweise für ihren Ehepartner/ihre Ehepartnerin – eine Bürgschaft übernehmen, über die damit verbundenen Risiken zu informieren. Allerdings fordern Banken meist eine Solidarbürgschaft. Das bedeutet, BürgInnen haften als „ungeteilte" MitschuldnerInnen für den gesamten Kredit; die Bank kann im Falle eines Zahlungsverzugs entscheiden, von wem sie die Rückzahlung verlangt, vom Kreditnehmer/von der Kreditnehmerin, vom Bürgen/von der Bürgin oder von beiden.

!!! Schulden werden nicht geschieden

Eine Scheidung ändert nichts daran, dass eine Kredithaftung für den Partner/die Partnerin auch nach Auflösung der Ehe aufrecht bleibt, selbst wenn im Scheidungsvergleich oder im Scheidungsurteil steht, dass der eine den anderen „schad- und klaglos" zu halten hat. Für die Bank bleibt die Haftung für den Kredit, den beide unterschrieben haben, weiterhin aufrecht.

Ausfallsbürgschaft

Das Gericht kann allerdings im Falle einer Scheidung die Solidarhaftung auf eine Ausfallsbürgschaft beschränken. Ein Antrag auf Ausfallsbürgschaft ist innerhalb eines Jahres, nachdem die Scheidung rechtskräftig ist, zu stellen. KreditgeberInnen können auf AusfallsbürgInnen erst zurückgreifen, wenn zuvor alle rechtlichen Mittel (einschließlich Exekution) gegenüber dem Hauptschuldner/der Hauptschuldnerin ausgeschöpft sind. Das bedeutet aber auch, dass AusfallsbürgInnen nicht nur für die offenen Schulden, sondern auch für

die inzwischen anfallenden Zinsen und Verzugszinsen, die Anwaltskosten für die Einbringung der Klage und Durchführung der Exekution aufkommen müssen.

Tipps der AK-Konsumentenberatung

- Übernehmen Sie eine Bürgschaft nur, wenn Sie in der Lage und auch bereit sind, dem Kreditnehmer/der Kreditnehmerin die verbürgte Kreditsumme notfalls auch zu schenken.
- Erkundigen Sie sich nach der finanziellen Lage der Person, für die Sie als Bürge/als Bürgin geradestehen sollen.
- Bedenken Sie, dass eine Bürgschaft Ihre persönliche Kreditwürdigkeit einschränkt.
- Vor Unterzeichnung sollten Sie den Vertrag genau durchlesen. Sinnvoll ist es, sich im Vorfeld umfassend beraten zu lassen.
- Es besteht die Möglichkeit, die Kredithaftung mit einem Maximalbetrag zu begrenzen. Grundsätzlich sollten Sie nur so viel an Haftung übernehmen, wie Sie im Ernstfall auch zahlen können, ohne Ihre Lebensumstände zu beeinträchtigen. Die Bürgschaft lässt sich auch auf einen bestimmten Zeitraum beschränken.

Ein Tipp für Ehefrauen

Auch eine Ehefrau ist nicht verpflichtet, den Kreditvertrag ihres Ehemannes zu unterschreiben. (Das gilt selbstverständlich auch umgekehrt.) Wenn Sie über kein eigenes Einkommen verfügen oder nur über ein geringes oder der Kredit ausschließlich der Finanzierung der Interessen Ihres Partners dient, sollten Sie von einer Bürgschaft Abstand nehmen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte und persönliche Beratung erhalten Sie in den ifs Schuldenberatungen (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Krisensituationen*) sowie in den AK-Geschäftsstellen, Abteilung Konsumentenberatung (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at (Suchbegriff: Bürgschaft)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

CEDAW

→ *Gleichbehandlung von Frauen und Männern*, *Gleichberechtigung von Frauen und Männern*, *Gleichstellung von Frauen und Männern*

CEDAW ist die Abkürzung von **C**onvention on the **E**limination of All Forms of **D**iscrimination **a**gainst **W**omen (deutsch: Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen). Diese UN-Konvention wurde im Dezember 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen. Österreich hat die Konvention 1980 unterzeichnet und 1982 ratifiziert. Die UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen stellt auch klar, dass eine befristete Bevorzugung von Frauen im Interesse der Beseitigung von Ungleichheit („positive Diskriminierung“) nicht als Diskriminierung von Männern gilt.
Ziel der Konvention ist die Beseitigung der Benachteiligung von Frauen in allen Lebensbereichen.

CEDAW-Fakultativprotokoll

Ergänzend zur Konvention wurde 1999 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen das CEDAW-Fakultativprotokoll angenommen und im Jahr 2000 von Österreich ratifiziert. Das Fakultativprotokoll ermöglicht es jeder einzelnen Frau, die sich in einem von der Konvention garantierten Recht verletzt erachtet, nach Ausschöpfung des innerstaatlichen Instanzenzuges eine Beschwerde an das CEDAW-Komitee zu richten (Individualbeschwerde).

Österreich und CEDAW

Die Vertragsstaaten haben dem CEDAW-Komitee mindestens alle vier Jahre einen Bericht über die Umsetzung der Konvention (= Beseitigung der Diskriminierung von Frauen) vorzulegen. Der letzte Bericht Österreichs wurde 2013 am Amtssitz der UNO in Genf präsentiert.
2015 wurde der erste deutschsprachige Kommentar zu CEDAW, erstellt von Autorinnen aus Österreich und der Schweiz herausgegeben.

CEDAW-Schattenberichte: Parallel zum offiziellen nationalen CEDAW-Bericht legt das NGO-Forum „Frauen:Rechte jetzt!“ einen CEDAW-Schattenbericht vor. ExpertInnen aus verschiedenen österreichischen Frauenorganisationen und verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen geben in dem Schattenbericht aufgrund ihrer praktischen Erfahrungen Empfehlungen zur Umsetzung der UN-Konvention. Der letzte Schattenbericht stammt aus dem Jahr 2012:
www.frauenrechte-jetzt.at

INFORMATIONSMATERIAL

Von der Website der Frauenministerin www.bmgf.gv.at (>Frauen&Gleichstellung >EU&Internationales >Internationale Ebene) lassen sich folgende Dokumente herunterladen:

- Text der Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen
- Berichte an das CEDAW-Komitee
- Deutschsprachiger Kommentar zu CEDAW

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Delogierung

→ *Schulden*, *Wohnbeihilfe*

Wenn Sie mit Mietzahlungen im Rückstand sind, sollten Sie sich umgehend beraten lassen. Denn Mietschulden sind die häufigste Ursache von Delogierungen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Informationen erhalten Sie bei der ifs Delogierungsprävention
(siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Krisensituationen*)

INFORMATIONSMATERIAL

Adressen von Beratungsstellen, die helfen, einem drohenden Wohnungsverlust vorzubeugen, finden Sie auf der Website www.ifs.at (>Wohnen >Delogierungsprävention)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Dienstleistungsscheck

→ *Geringfügig Beschäftigte*, *Freiwillige Versicherungen*, *Pflichtversicherung*

Der Dienstleistungsscheck dient der Entlohnung von Personen, die in Privathaushalten in Form eines befristeten Arbeitsverhältnisses einfache haushaltstypische Arbeiten erledigen.
Tätigkeiten, die mit dem Dienstleistungsschecks entlohnt werden können:

- Putzen
- Einkaufen
- Unqualifizierte Gartenarbeit
- Beaufsichtigung von Kindern

Diese befristeten Arbeitsverhältnisse (maximal ein Monat) können wiederholt abgeschlossen werden.

Voraussetzungen seitens der ArbeitnehmerInnen

Mit einem Dienstleistungsscheck können folgende Personen entlohnt werden:

- Österreichische StaatsbürgerInnen
- Staatsangehörige der EU-Mitgliedstaaten, ausgenommen KroatInnen
- Staatangehörige folgender Staaten: Schweiz, Liechtenstein, Island und Norwegen
- InhaberInnen
  - einer Arbeitserlaubnis (für das Bundesland)
  - eines Befreiungsscheins
  - einer Niederlassungsbewilligung unbeschränkt
  - eines Aufenthaltstitels Daueraufenthalt – EG
  - eines Niederlassungsnachweises
  - einer Freizügigkeitsbestätigung
  - einer Bestätigung für begünstigte Drittstaatsangehörige (Familienangehörige von ÖsterreicherInnen)
  - einer Rot-Weiß-Rot-Karte plus
  - einer Aufenthaltskarte für Angehörige eines EWR-Bürgers/einer EWR-Bürgerin
  - einer Daueraufenthaltskarte
  - eines Aufenthaltstitels „Familienangehöriger“ bzw. „Daueraufenthalt – Familienangehöriger“

Lohnhöhe

Der Lohn für Scheckarbeitskräfte ist zu vereinbaren. Als Untergrenze gilt der Stundenlohn laut Mindestlohntarif für HausgehilfInnen im jeweiligen Bundesland.

Einkommensgrenze

Das monatliche Einkommen einer Scheckarbeitskraft darf bei einer einzelnen Arbeitgeberin/einem einzelnen Arbeitgeber im Jahr 2017 nicht mehr als € 583,15 im Monat betragen. Dieser Wert ergibt sich aus der Geringfügigkeitsgrenze für 2017 von € 425,70 pro Monat zuzüglich der mit dem Dienstleistungsscheck abgegoltenen Urlaubsersatzleistung und anteiligen Sonderzahlungen.

Sozialversicherung:

Arbeitskräfte, die mit einem Dienstleistungsscheck entlohnt werden, sind nur unfallversichert. Sie können sich jedoch – so wie andere Geringfügig Beschäftigte – selbst in der Kranken- und Pensionsversicherung zu einem relativ günstigen Tarif versichern lassen. (2017: € 60,09 im Monat).

!!! Hat eine mit Dienstleistungsscheck entlohnte Arbeitskraft noch andere Arbeitsverhältnisse, sodass das Gesamteinkommen den Grenzwert übersteigt, entsteht eine Pflichtversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung. In diesem Fall sind Sozialversicherungsbeiträge in der Höhe von 14,7 Prozent des Einkommens zu leisten.

Kosten, Kauf und Einlösung des Schecks

Dienstleistungsschecks gibt es im Wert von € 5,- und € 10,-. Ein Scheck im Wert von € 5,- kostet € 5,10. Ein Scheck im Wert von € 10,- kostet € 10,20, denn im Kaufpreis sind auch der Unfallversicherungsbeitrag und eine Verwaltungsabgabe enthalten. Bei elektronisch erstellten Dienstleistungsschecks (Trafik oder online) ist es möglich, den Wert des Schecks individuell bis zu einer maximalen Höhe von € 100,- zu bestimmen.

Erhältlich ist der Dienstleistungsscheck (DLS) in Trafiken und größeren Postfilialen sowie über das DLS-Kompetenzzentrum der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau. Telefon: 0810/555 666 oder E-Mail: dienstleistungsscheck@vaeb.at. Außerdem ist es möglich, alle Aktivitäten rund um den Dienstleistungsscheck über DSL-Online abzuwickeln: www.dienstleistungsscheck-online.at

Die ArbeitnehmerInnen sind unmittelbar nach Ende der Beschäftigung noch am selben Arbeitstag mittels Dienstleistungsschecks zu entlohnen und müssen die Schecks bis zum Ablauf des nächsten Kalendermonats der für ihren Wohnsitz zuständigen Gebietskrankenkasse übermitteln. Die Krankenkasse überweist den Wert der Schecks auf ein Girokonto oder per Postanweisung.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte über den Dienstleistungsscheck (z.B. betreffend Mindestentlohnung) erhalten Sie im DLS-Kompetenzzentrum der Versicherungsanstalt für Eisenbahnen und Bergbau. Telefon: 0810 555 666 (aus ganz Österreich zum Ortstarif).

INFORMATIONSMATERIAL

www.dienstleistungsscheck-online.at

www.vaeb.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Doppelstaatsbürgerschaft

→ *Staatsbürgerschaft*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Eheschließung

→ *Eheschließung*, *Familienname*, *Lebensgemeinschaft*, *Unterhalt in aufrechter Ehe*

Die Ehe ist eine durch gesetzliche Bestimmungen gefestigte Lebensgemeinschaft zweier Personen verschiedenen Geschlechts. Eine gültige Eheschließung kommt nur zustande durch das Unterschreiben einer Urkunde in Anwesenheit von zwei TrauzeugInnen auf einem Standesamt. Eine konfessionelle Eheschließung ist nicht rechtsgültig.
Die Zahl der Eheschließungen geht in Österreich seit Mitte der 1960er-Jahre kontinuierlich zurück, steigt aber in den letzten Jahren deutlich an. In Vorarlberg verringerte sich die Zahl der Eheschließungen im Zeitraum 1965 bis 2001 von 2.145 auf 1.324. In den Jahren danach schwankte die Zahl der jährlichen Eheschließungen zwischen 1.500 und 1.600. Inzwischen stieg die Zahl der Eheschließungen wieder an (2014: 1.710 Eheschließungen, 2015: 2.261) Auf 1.000 EinwohnerInnen (Hauptwohnsitz) kamen 2014 in Vorarlberg 4,5 Eheschließungen, 2015 5,9.

Schließen die Mutter und der Vater eines Kindes die Ehe, so gilt das Kind dadurch als ehelich.

Anmeldung und Fristen

Die Anmeldung zu einer Eheschließung muss bei dem für den Wohnsitz der Frau oder des Mannes zuständigen Standesamt erfolgen, und zwar frühestens sechs Monate vor dem gewünschten Trauungstermin. Die Trauung selbst kann auch in einem anderen Standesamt erfolgen. Die durchschnittliche Wartezeit auf einen Hochzeitstermin beträgt in größeren Städten zwei bis sechs Wochen.
Bei diesem ersten Termin brauchen Sie noch nicht alle erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Erkundigen Sie sich bei dieser Gelegenheit aber, welche Unterlagen in Ihrem speziellen Fall erforderlich sind (die Beschaffung der Unterlagen kann unter Umständen zeitaufwendig sein).

Voraussetzungen

Ehefähigkeit:

- Mit der Vollendung des 18. Lebensjahres wird eine Person ehemündig und geschäftsfähig.
- Zwischen dem 16. und 18. Lebensjahr kann über Antrag ein Gericht eine Person für ehemündig erklären, wenn der zukünftige Ehepartner/die zukünftige Ehepartnerin volljährig ist und die Person für die Ehe reif erscheint. Außerdem müssen die oder der gesetzlich Obsorgeberechtigte (meist Mutter und/oder Vater) einwilligen.

Eheverbote:

- Blutsverwandtschaft. Nicht geschlossen werden darf eine Ehe zwischen Blutsverwandten gerader Linie (z.B. Vater und Tochter), zwischen Geschwistern und Halbgeschwistern, auch wenn diese unehelich geboren sind.
- Adoptivverhältnis
- Doppelehe

Namensregelung

Bei der Anmeldung im Standesamt, spätestens aber am Tag der Eheschließung müssen die künftigen Ehepartnerinnen bekannt geben, welche/n Namen sie in Hinkunft führen wollen und welcher Name Familienname der Kinder sein soll (siehe Stichwort Familienname).

!!! Sollten Sie planen, kurz nach der Heirat ins Ausland zu reisen, brauchen Sie – bei Namensänderung – einen neuen Reisepass. Es empfiehlt sich, vor der Hochzeit bei der zuständigen Passbehörde nähere Informationen einzuholen.

Erforderliche Unterlagen

Welche Unterlagen und Dokumente vorzulegen sind, hängt davon ab, ob die künftigen Eheleute die österreichische oder eine andere Staatsbürgerschaft haben, ob sie bereits verheiratet waren, gemeinsame uneheliche Kinder haben und auch davon, ob sie nur beschränkt geschäftsfähig oder nicht ehemündig sind.

Österreichische StaatsbürgerInnen müssen, wenn sie – ledig und voll geschäftsfähig sind – folgende Dokumente vorlegen:

- Amtlicher Lichtbildausweis
- Abschrift aus dem Geburtenbuch, nicht älter als sechs Monate, erhältlich beim Standesamt des Geburtsortes
- Staatsbürgerschaftsnachweis
- Meldebestätigung
- Eventuell urkundlicher Nachweis des akademischen Grades

Wenn Sie bereits verheiratet waren oder in einer eingetragenen Partnerschaft lebten:

- Heiratsurkunden der früheren Ehe/n und/oder Partnerschaftsurkunde/n der früheren eingetragenen Partnerschaften
- Nachweis der Aufhebung, Nichtigerklärung oder Scheidung der früheren Ehe/n bzw. Urteil über die Auflösung der eingetragenen Partnerschaft/en
- Allenfalls Sterbeurkunde des Ehepartners/der Ehepartnerin bzw. der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners

Wenn Sie ein oder mehrere gemeinsame uneheliche Kinder haben:

- Geburtsurkunde/n des Kindes oder der Kinder
- Vaterschaftsanerkenntnis – sofern der Vater auf der Geburtsurkunde noch nicht eingetragen ist
- Nachweis der Staatsangehörigkeit
- Nachweis des Wohnsitzes des Kindes/der Kinder

Welche Dokumente im Fall einer ausländischen Staatsangehörigkeit zur Anmeldung der Eheschließung benötigt werden, erfahren Sie im zuständigen Standesamt.

!!! Fremdsprachige Urkunden müssen Sie im Original mit einer in Österreich beglaubigten Übersetzung vorlegen. Diese Übersetzung darf in der Regel nur von beeideten und gerichtlich zertifizierten DolmetscherInnen vorgenommen werden.
Eine Liste solcher DolmetscherInnen finden Sie auf der Website: www.sdgliste.justiz.gv.at

Kosten

Je nach Anzahl der erforderlichen Dokumente variiert die Höhe der Kosten. Alle Gebühren –auch für die Durchführung der Trauung und die Heiratsurkunden – sind bereits bei der Anmeldung zur Eheschließung zu entrichten. Für Zusatzleistungen wie Musik können weitere Kosten entstehen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte bezüglich der Durchführung der Eheschließung erhalten Sie in dem für Ihren Wohnsitz zuständigen Standesamt.

Es ist sinnvoll, sich bereits vor der Eheschließung über die rechtlichen Konsequenzen einer Ehe und einer möglichen Auflösung zu informieren.

Persönliche Beratung über Rechte und Pflichten in der Ehe und familienrechtliche Fragen, erhalten Sie in Familien- und Partnerberatungsstellen (www.familienberatung.gv.at) und im FrauenInformationszentrum FEMAIL (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen- und Familienberatungsstellen*, *Frauentreffpunkte*)

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Ehrenamtliche Tätigkeit

Laut der IFES-Studie „Freiwilliges Engagement in Österreich“ (2012) leisten 46 Prozent der ÖsterreicherInnen formelle oder informelle Freiwilligenarbeit. In Vorarlberg ist rund die Hälfte der Bevölkerung (auch) ehrenamtlich tätig.

Ehrenamt und soziale Verantwortung

Die bisher umfassendste Untersuchung zum Thema Ehrenamtliche Tätigkeit (Putnam, Robert D.: Gesellschaft und Gemeinsinn. Sozialkapital im internationalen Vergleich, Gütersloh 2001) kam zu dem Ergebnis, dass Staaten, in denen soziale Verantwortung und Wohlfahrt einen besonders hohen Stellenwert haben, gleichzeitig die höchsten Werte an unentgeltlichem Bürgerengagement aufweisen. Die Niederlande und Schweden lagen diesbezüglich an der Spitze. Dies relativiert die bisweilen geäußerte Kritik am Ehrenamt, die da lautet, dass öffentliche Haushalte das freiwillige Engagement lediglich fördern, um Kosten zu sparen.

Befriedigender als manch andere Freizeitaktivität

Die Erfahrung zeigt, dass es viele Menschen als sehr befriedigend empfinden, mit anderen für andere etwas Sinnvolles zu tun, und zwar freiwillig und – verglichen mit hauptamtlichen Tätigkeiten – relativ unbürokratisch. Sowohl die Einsatzbereitschaft als auch die Kontinuität des Engagements ehrenamtlich Tätiger zeigt von einer hohen Motivation. Dazu kommt, dass professionelle öffentliche und private Einrichtungen nie ausreichen werden, um den Gesamtbedarf an Pflege, Erziehungshilfe, Altenbetreuung, Gemeinwesensarbeit etc. abzudecken. So gesehen, ist die Entwicklung von Selbsthilfe-Aktivitäten eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Informationen erhalten Sie im

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Büro für Zukunftsfragen
Telefon: 05574 511 20605
E-Mail: zukunftsbuero@vorarlberg.at

Informationen zur organisierten Nachbarschaftshilfe für Familien mit Kindern:

www.familienempowerment.at

www.ifs.at/ehrenamtliche-mitarbeit.html

Informationen über Möglichkeiten, sich ehrenamtlich für Flüchtlinge zu engagieren:

www.handinhandinvorarlberg.at

INFORMATIONSMATERIAL

Einen aktuellen Überblick zum Thema Ehrenamt und Engagement in Vorarlberg enthält die Neuauflage des Vereinshandbuchs. Download: www.vorarlberg.at/vereinshandbuch

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Eingetragene Partnerschaft

→ *Eheschließung*, *Elternkarenz*, *Lebensgemeinschaft*, *Unterhalt in aufrechter Ehe*

Seit Jahresbeginn 2010 ist es in Österreich möglich, dass zwei Personen gleichen Geschlechts, vorausgesetzt sie sind volljährig, geschäftsfähig und nicht verheiratet, eine Partnerschaft begründen. Damit gehen sie offiziell eine Lebensgemeinschaft mit gegenseitigen Rechten und Pflichten ein. Die Eintragung einer Partnerschaft erfolgt vor der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde. Beide Partnerinnen bzw. Partner müssen persönlich anwesend sein. Die eingetragenen Partnerinnen und Partner sind einander zur umfassenden partnerschaftlichen Lebensgemeinschaft und Vertrauensbeziehung verpflichtet. Sie müssen einander beistehen und ihre Lebensgemeinschaft unter Rücksichtnahme aufeinander gestalten. Eine eingetragene Partnerschaft hat in etlichen Bereichen die gleiche Wirkung wie eine Eheschließung (z.B. Beistandspflicht, Hinterbliebenenpension, Erbrecht); seit Jahresbeginn 2016 können auch homosexuelle Paare ein Kind adoptieren. Eine Stiefkindadoption ist bereits seit August 2013 auch für gleichgeschlechtliche Paare möglich.

!!! Frauen, deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, haben seit 2016 Anspruch auf Elternkarenz.

Namensregelung

Grundsätzlich behalten beide Partnerinnen bzw. Partner ihren bisherigen Namen. Über Antrag ist es aber auch möglich, dass eine Partnerin/ein Partner den Nachnamen der bzw. des anderen erhält. Zusätzlich kann der bisherige Nachname voran- oder nachgestellt werden. Der Doppelname ist – nach einem Spruch des Verfassungsgerichtshofs - unter Setzung eines Bindestrichs zwischen den beiden Namen zu führen. Wer einen Doppelnamen beantragt hat, muss diesen jedoch nicht ständig führen, sondern kann auch den bisherigen Nachnamen verwenden.

Personenstand

Mit dem Eingehen einer eingetragenen Partnerschaft ändert sich der Personenstand der beiden Partnerinnen/Partner. Für diesen Personenstand wurden eigene (ziemlich umständliche) amtliche Bezeichnungen eingeführt.

Personenstand in Zusammenhang mit einer Ehe	Personenstand in Zusammenhang mit einer eingetragenen Partnerschaft
Verheiratet	in eingetragener Partnerschaft lebend
Geschieden	aufgelöste eingetragene Partnerschaft
Verwitwet	Hinterbliebene/r eingetragene/r Partner/in

Unterhaltsanspruch

Das Gesetz betreffend Eingetragene Partnerschaften normiert ebenso wie das Ehegesetz eine Beistandspflicht der PartnerInnen und auch die Unterhaltspflicht bei aufrechter Partnerschaft ist jener in einer Ehe nachgebildet. Nach Auflösung der Eingetragenen Partnerschaft besteht die Unterhaltspflicht nicht weiter. Der Unterhaltsanspruch nach Auflösung ist verschuldensabhängig und besteht nur, soweit der angemessene Unterhalt nicht durch eigene zumutbare Erwerbstätigkeit und/oder durch Erträge des Vermögens gedeckt werden kann.

2010, im ersten Jahr, in dem es die gesetzliche Möglichkeit gab, eine eingetragene Partnerschaft einzugehen, haben im gesamten Bundesgebiet 705 gleichgeschlechtliche Paare von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Bei 255 Paaren handelte es sich um Frauenpaare (36 %). Etwa die Hälfte der Partnerschaften wurde in Wien eingegangen.
In Vorarlberg werden seit 2010 pro Jahr zwischen drei und fünfzehn Partnerschaften begründet; 2015 waren es zehn

INFORMATIONSMATERIAL

- www.help.gv.at (Suchbegriff: Eingetragene Partnerschaft). Hier findet sich auch ein Link zum Gesetzestext.
- www.partnerschaftsgesetz.at
- Die Broschüre „Eingetragene Partnerschaft“, herausgegeben vom Rechtskomitee Lambda, informiert umfassend und detailliert über Rechte und Pflichten in einer eingetragenen Partnerschaft und über deren Begründung und Auflösung. Download und Bestellung: www.rklambda.at oder www.partnerschaftsgesetz.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Eingliederungsbeihilfe

→ *Arbeitsmarktservice*, *Beruflicher Wiedereinstieg*

Die Eingliederungsbeihilfe („Come back“) ist eine Förderung des Arbeitsmarktservices (AMS), die Arbeitslosen den Wiedereinstieg in die Berufswelt erleichtern soll. Die Förderung wird an ArbeitgeberInnen in Form eines Zuschusses zu Lohn- und Lohnnebenkosten bezahlt.

Anspruchsvoraussetzungen

Die Förderung können alle ArbeitgeberInnen erhalten, ausgenommen das Arbeitsmarktservice, politische Parteien sowie der Bund.

Gefördert wird das Arbeitsverhältnis von vorgemerkten Arbeitslosen, wenn diese

- älter als 45 Jahre sind oder
- mindestens sechs Monate (bei Personen unter 25 Jahren) oder mindestens 12 Monate (bei Personen über 25 Jahren) als arbeitslos vorgemerkt sind
- akut von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind – unter bestimmten Voraussetzungen (z.B. Wiedereinsteigerinnen)

Höhe und Dauer des Bezugs

Sowohl die Höhe als auch die Dauer der Förderung wird im Einzelfall je nach arbeitsmarktpolitischen Erfordernissen zwischen dem AMS und dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vereinbart.

AUSKUNFT/BERATUNG

Die Förderung ist an ein Beratungsgespräch zwischen dem Arbeitsmarktservice und dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bezüglich der Arbeit suchenden Person gebunden. Dies setzt voraus, dass der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin vor Beginn der Beschäftigung mit der zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des AMS Kontakt aufnehmen. Die Adressen der Regionalen Geschäftsstellen des AMS in Vorarlberg siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*.

!!! Die Förderungsvoraussetzungen können sich regional unterscheiden.

INFORMATIONSMATERIAL

www.ams.at (>Unternehmen >Förderungen)

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Einkommenssteuer

→ *Außergewöhnliche Belastungen*, *Kinderabsetzbetrag*, *Kinderfreibetrag*, *Lohnsteuer*, *Sonderausgaben*, *Werbungskosten*, *Unterhaltsabsetzbetrag*

Einkommenssteuerpflichtig sind alle Personen, die in Österreich einen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben. Besteuert wird das Einkommen, das innerhalb eines Kalenderjahres bezogen wurde. Als „Einkommen" wird der aus sieben verschiedenen Einkunftsarten resultierende Gesamtbetrag verstanden (abzüglich allfälliger Verluste und Freibeträge).

Betriebliche Einkunftsarten, „Gewinneinkünfte"

Dazu zählen:

- Einkünfte aus der Land- und Forstwirtschaft
- Einkünfte aus selbstständiger Arbeit
- Einkünfte aus einem Gewerbetrieb

Außerbetriebliche Einkunftsarten „Überschusseinkünfte":

- Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit (ArbeitnehmerInnen bezahlen die Einkommenssteuer in Form der Lohnsteuer)
- Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung
- Einkünfte aus Kapitalvermögen (diese Einkünfte unterliegen, sofern es sich um inländische Einkünfte handelt, der Kapitalertragssteuer (KESt) in der Höhe von 25,0 bzw. 27,5 Prozent und sind damit endbesteuert, das heißt, es wird keine weitere Steuer darauf eingehoben)
- Sonstige Einkünfte (z.B. Einkünfte aus privaten Grundstücksveräußerungen, Spekulationsgeschäften, Funktionärsbezüge)

Abgabe einer Einkommenssteuererklärung

Erwerbstätige, die zur Abgabe einer Einkommenssteuererklärung verpflichtet sind:

- ArbeitnehmerInnen mit Nebeneinkünften, sobald der Gewinn aus selbstständigen Tätigkeiten € 730,- im Kalenderjahr überschreitet und das gesamte Einkommen höher als € 12.000,- ist.
- Selbstständig Erwerbstätige, sobald der Jahresgewinn über € 11.000,- liegt
- Personen, die vom Finanzamt zur Abgabe einer Steuererklärung aufgefordert werden

Fristen

Steuernummer: Innerhalb eines Monats nach Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ist beim Finanzamt eine Steuernummer zu beantragen.

Steuererklärung: Die Einkommenssteuererklärung ist bis 30. April des Folgejahres oder im Falle der Übermittlung über FinanzOnline bis 30. Juni des Folgejahres einzureichen. Im Einzelfall kann die Frist auf begründeten Antrag hin verlängert werden. Dies gilt auch für den Fall, dass Sie sich von einer Steuerberaterin/einem Steuerberater vertreten lassen.

Einkommenssteuertarife

Das Kernstück der Steuerreform 2015/2016 ist die Neuregelung der Tarifstufen und die Senkung der Steuersätze. Durch die Absenkung des Eingangssteuersatzes von 36,5 Prozent auf 25 Prozent werden alle Steuerzahlenden entlastet. Anstatt der bisher geltenden drei Tarifstufen (36,5 %, 43,21 % und 50 %) gibt es ab 2016 sechs Tarifstufen.

Einkommen pro Jahr nach Einkommensteilen und Tarifstufen

Einkommensteile von Jahreseinkommen in EURO	**Grenzsteuersatz*) 2009 bis 2015**	**Grenzsteuersatz* ab 2016**
11.000,- und darunter	0,- %	0,- %
über 11.000,- bis 18.000,-	36,5 %	25,0 %
über 18.000,- bis 25.000,-	36,5 %	35,0 %
über 25.000,- bis 31.000,-	43,21 %	35,0 %
über 31.000,- bis 60.000,-	43,21 %	42,0 %
über 60.000,- bis 90.000,-	50,0 %	48,0 %
über 90.000,- bis 1.000.000,-	50,0 %	50,0 %
über 1.000.000,-	50,0 %	55,0 % **)

*) Der Grenzsteuersatz gibt an, wie hoch die Steuerbelastung eines zusätzlichen (über dem Grenzbetrag liegenden) Einkommensteiles ist. So wird jener Teil des Einkommens, der über € 1.000.000,- liegt, mit 55,- Prozent besteuert.

**) Der Grenzsteuersatz von 55,0 Prozent ist befristet bis 2020, danach beträgt er 50,0 Prozent.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erhalten Sie

- in dem für Sie zuständigen Finanzamt
- in der Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*)
- beim Bürgerservice des Finanzministeriums: 050 233 765

INFORMATIONSMATERIAL

www.bmf.gv.at

www.help.gv.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Einkommensunterschiede

→ *Armutsgefährdung*, *Gehaltsverhandlungen*, *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*

Es gibt unterschiedliche Arten der statistischen Erhebung von Einkommen, aber alle zeigen, dass

- die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sich kaum verringern
- die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Vorarlberg innerhalb Österreichs die höchsten sind.

Letzteres ist auch darauf zurückzuführen, dass die Einkommen der Männer in Vorarlberg – aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage des Landes – die höchsten innerhalb Österreichs sind.

Das mittlere Brutto-Jahreseinkommen ganzjährig vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmerinnen ist in Vorarlberg laut Allgemeinem Einkommensbericht des Rechnungshofes aus dem Jahr 2015 um 27,0 Prozent niedriger als das der Männer. (Österreichweit beträgt der Einkommensnachteil der Frauen 18,0 %). Die realen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind jedoch deutlich höher, da viel weniger Frauen als Männer ganzjährig vollzeitbeschäftigt sind. Ein Vergleich der realen Einkommen von Frauen und Männern (ohne Berücksichtigung der geleisteten Arbeitszeit) zeigt, dass der Einkommensnachteil der Frauen gegenüber Männern beim mittleren Brutto-Jahreseinkommen in Vorarlberg 50,0 Prozent (österreichweit: 40,0 %).

Wesentliche Ursachen für das geringere Einkommen von Frauen sind

- Schul- und Berufswahl. Sowohl bei Lehrausbildungen als auch in den berufsbildenden Schulen wählen Mädchen allzu häufig „traditionell weibliche“ und vergleichsweise selten technische Ausbildungsrichtungen.
- Innerbetriebliche Benachteiligungen bei Einstufungen, Zulagenregelungen, Weiterbildung und beim beruflichen Aufstieg. Die traditionelle Erziehung der Mädchen zur Bescheidenheit in Kombination mit der systematischen Minderbewertung von Frauenarbeit führt dazu, dass Männer bereits ab dem Berufseinstieg mehr verdienen und in der Folge weniger Förderung erfahren.
- Berufsunterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuung. Auch die Tatsache, dass primär Frauen für die unbezahlten familiären Arbeiten wie Hausarbeit und Kinderbetreuung zuständig sind, führt dazu, dass viele Frauen im Unterschied zu Männern keinen kontinuierlichen beruflichen Aufstieg und dadurch auch keinen kontinuierlichen Anstieg des

Einkommens erleben, sondern sich die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede im Laufe des Berufslebens ständig vergrößern.

AUSKUNFT/BERATUNG

Ob es sich bei einem Einkommensnachteil um eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts, also um eine Verletzung des gesetzlichen Gleichbehandlungsgebots, handelt, ist bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder bei der Antidiskriminierungsstelle zu erfragen (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Gleichstellung/Antidiskriminierung*).

INFORMATIONSMATERIALIEN

Statistische Daten zur Einkommenssituation (Allgemeiner Einkommensbericht, Statistik der Lohnsteuer, Arbeitskräfteerhebung) finden Sie auf der Website von Statistik Austria: www.statistik.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Elternkarenz

→ *Elternteilzeit*, *Familienzeit*, *Kinderbetreuung*, *Kinderbetreuungsbeihilfe*, *Kinderbetreuungsgeld*, *Mutterschutzbestimmungen*, *Wochengeld*

Elternkarenz ist der arbeitsrechtliche Anspruch unselbstständig erwerbstätiger Mütter bzw. Väter, während der ersten beiden Lebensjahre ihres Kindes von der Arbeit freigestellt zu werden.

!!! Seit 2016 haben auch Frauen, deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, Anspruch auf Elternkarenz.

Das Arbeitsentgelt entfällt während dieser Zeit, allerdings besteht Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld. Das Arbeitsverhältnis bleibt während der Karenz aufrecht. Gesetzlich geregelt ist die Elternkarenz für Arbeitnehmerinnen im Mutterschutzgesetz und für Arbeitnehmer im Väter-Karenzgesetz.
Darin sind grundsätzlich zwei Möglichkeiten zur besseren Vereinbarung von Familienarbeit und Beruf vorgesehen: die gänzliche Freistellung von der Arbeit (Karenz) oder die Reduzierung der Arbeitsleistung (Elternteilzeit). Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen betreffend Elternkarenz betreffen in erster Linie das Recht auf den Erhalt des Arbeitsplatzes und sind völlig unabhängig von jenen, die den Bezug von Kinderbetreuungsgeld regeln.

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Elternkarenz haben ArbeitnehmerInnen, HeimarbeiterInnen, BeamtInnen und Vertragsbedienstete, **sofern sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben**. Für Adoptiveltern und Pflegeeltern gelten sinngemäß die gleichen Bestimmungen.

Beginn und Dauer

Die Karenz beginnt für jenen Elternteil, der sie zuerst in Anspruch nimmt, mit dem Ende der Mutterschutzfrist (= acht bzw. zwölf Wochen) nach der Geburt des Kindes und endet spätestens am 2. Geburtstag des Kindes. Auch bei Teilung der Karenz zwischen den beiden Elternteilen verlängert sich die Dauer der Karenz nicht.
Adoptiv- und Pflegeeltern: Wird ein Kind erst nach Ablauf des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege genommen, kann die Karenz im Ausmaß von sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden. Wird ein

Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres, an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege genommen, besteht Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten.

Meldefristen

- Die Karenz im Anschluss an die Schutzfrist ist innerhalb der Schutzfrist (Kindesmutter) bzw. spätestens acht Wochen nach der Geburt (Kindesvater) dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin bekannt zu geben.
- Teilen sich Mutter und Vater die Karenz, genügt es für den zweiten Elternteil, dies bis spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz des ersten Elternteils zu melden. Dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, ist eine Verlängerung spätestens zwei Monate vor dem Ende der Karenz bekannt zu geben. Dies gilt jedoch nur im Falle eines aufrechten Arbeitsverhältnisses, ansonsten gelten die im ersten Punkt erwähnten Fristen.

Zweiter Meldezeitpunkt

In der Vergangenheit konnte Elternkarenz nur entweder im Anschluss an die Mutterschutzfrist oder im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteils erfolgen.
Seit 2016 kann die Inanspruchnahme auch zu einem anderen Zeitpunkt zwischen Ende der Mutterschutzfrist und vollendetem Lebensjahr des Kindes erfolgen, sondern der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz hat. Die Bekanntgabe des Termins muss mindestens drei Monate vor dem geplanten Antritt der Karenz erfolgen.

!!! Die Meldung über Zeitpunkt und Dauer der Karenz muss nicht schriftlich erfolgen. Im Interesse der Beweissicherung ist aber eine schriftliche Meldung anzuraten.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- Nimmt die Mutter die Karenz unmittelbar nach Ablauf der Schutzfrist in Anspruch, besteht weiterhin Kündigungs- und Entlassungsschutz.
- In allen übrigen Fällen beginnen Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Karenz.
- Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Ende der Karenz bzw. des beanspruchten Karenzteils.

Teilung der Karenz zwischen Kindesmutter und Kindesvater

Kindesmutter und Kindesvater können selbst entscheiden, wer von ihnen die Karenz in Anspruch nimmt. 2016 waren nur 3,6 Prozent der Personen in Elternkarenz Väter. Kindesmutter und Kindesvater können sich bei der Betreuung des Kindes aber auch abwechseln. Die Karenz kann zwischen Kindesmutter und Kindesvater zweimal geteilt werden, das heißt, dass insgesamt drei Karenzphasen zulässig sind (z.B. Betreuung durch die Mutter/den Vater/die Mutter), wobei jede Phase mindestens zwei Monate umfassen muss. Beim erstmaligen Wechsel kann ein Monat Karenz von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden (allerdings kann nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld beziehen). In diesem Fall endet die Karenz allerdings spätestens mit dem 23. Lebensmonat des Kindes.

Verhinderungskarenz

Wenn der Elternteil, der das Kind hauptsächlich betreut, durch ein unvorhergesehenes Ereignis (z.B. längere Krankheit, Wegfall des gemeinsamen Haushalts, Haft) ausfällt, hat der andere Elternteil bis zum Ende der Verhinderung Anspruch auf Karenz.

Aufgeschobene Karenz

Eltern können einen Teil ihrer Karenz (pro Elternteil drei Monate) bis zum Volksschuleintritt des Kindes aufsparen. Entsprechend verkürzt sich die Karenz um drei oder sechs Monate.
Die Absicht, einen Teil der Karenz aufzuschieben, ist spätestens drei Monate vor Ablauf der Karenzzeit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bekannt zu geben. Von der Absicht, eine aufgeschobene Karenz anzutreten, ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt zu informieren. Der tatsächliche Antritt erfordert eine Einigung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin.

!!! Wird die aufgeschobene Karenz nach dem zweiten Geburtstag des Kindes verbraucht, unterliegen die Eltern nicht mehr dem besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz. Allerdings kann eine Kündigung wegen Inanspruchnahme von aufgeschobener Karenz als Motivkündigung angefochten werden.

Erwerbstätigkeit während der Karenz

Folgende Beschäftigungsformen sind während der Karenz möglich, ohne den Kündigungs- und Entlassungsschutz zu verlieren:

- Geringfügige Beschäftigung. Das bedeutet: Das monatliche Entgelt darf die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten (2017: monatlich € 425,70). Die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber/einer anderen Arbeitgeberin ist, um Probleme zu vermeiden, dem karenzierenden Arbeitgeber zu melden (z.B. wegen Konkurrenzklausel).
- Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze bis zu maximal 13 Wochen im Kalenderjahr: Erfolgt eine solche Beschäftigung nicht beim eigenen Arbeitgeber/bei der eigenen Arbeitgeberin, sondern bei einem anderen Arbeitgeber/einer anderen Arbeitgeberin bedarf dies der Zustimmung des karenzierenden Arbeitgebers/der karenzierenden Arbeitgeberin. Dauert die Karenz kein volles Kalenderjahr, verringert sich im entsprechenden Ausmaß auch die erlaubte Beschäftigungsdauer.

Recht auf Information

ArbeitgeberInnen müssen karenzierte ArbeitnehmerInnen über wichtige Betriebsgeschehnisse, die für diese von Interesse sind (z.B. Konkurs, Ausgleich, Umstrukturierungen, Weiterbildungsmaßnahmen), informieren.

!!! Die Dauer der Elternkarenz (maximal bis zum zweiten Geburtstag des Kindes) ist eine andere als die Dauer des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld (maximal 30 bis 36 Monate). Der Bezug von Kinderbetreuungsgeld verlängert nicht die Dauer der Elternkarenz! Der arbeitsrechtliche Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Ende der Elternkarenz.

AUSKUNFT/BERATUNG

In Zusammenhang mit Elternkarenz ist es sinnvoll, sich von Fachleuten der Arbeiterkammer persönlich beraten zu lassen.
Vorarlberger AK-Büro für Familien- und Frauenfragen: 050/258-2600

INFORMATIONSMATERIAL

- Broschüre „Karenz", herausgegeben von der Kammer für Arbeiter und Angestellte in Vorarlberg. Download: www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren&Ratgeber >Beruf&Familie)

- Der Leitfaden „Karenz, Elternteilzeit, Wiedereinstieg“, herausgegeben vom Referat für Frauen und Gleichstellung des Landes, dem ÖGB und der AK Vorarlberg, lässt sich von der Website des Landes herunterladen: www.vorarlberg.at/frauen (>Publikationen >Broschüren und Folder).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Elternteilzeit

→ *Elternkarenz*, Familienzeit, *Kinderbetreuung*, *Kinderbetreuungsbeihilfe*, *Kinderbetreuungsgeld*

Elternteilzeit ist ein gesetzlich geregelter Anspruch auf Verringerung der bisherigen Arbeitszeit oder auf Änderung der Lage der Arbeitszeit (z.B. Frühdienst statt Spätdienst) während eines bestimmten Zeitraums.
Anspruch auf Elternteilzeit besteht bis zum 7. Geburtstag des Kindes.
Pflege- und Adoptiveltern sind leibliche Eltern gleichgestellt.

Anspruchsvoraussetzungen
Jener Elternteil, der Elternteilzeit in Anspruch nehmen möchte, muss in einem gemeinsamen Haushalt mit dem Kind leben oder die Obsorge für das Kind haben. Der andere Elternteil darf sich zur selben Zeit nicht in Elternkarenz befinden.

Die Regelung im Mutterschutz- und im Väter-Karenzgesetz unterscheidet je nach Betriebsgröße und Dauer des Arbeitsverhältnisses zwei Arten von Elternteilzeit:

- **Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung** und/oder Veränderung der Lage der Arbeitszeit haben Eltern, die in einem Betrieb mit mehr als 20 MitarbeiterInnen beschäftigt sind. Dieser Anspruch gilt bis zum siebenten Geburtstag des Kindes (bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt). Weitere Voraussetzung: Das Arbeitsverhältnis muss bei Antritt der Teilzeitbeschäftigung bereits seit drei Jahren ununterbrochen bestehen. Eine eventuelle Karenzzeit oder Lehrzeit wird angerechnet. Für Eltern, deren Kinder ab Jahresbeginn 2016 geboren wurden, gibt es bei der Arbeitszeitverkürzung folgende Vorgaben: Die Arbeitszeit muss zumindest um 20,0 Prozent der wöchentlichen Normalarbeitszeit reduziert werden, und die Mindestarbeitszeit pro Woche beträgt zwölf Stunden. Die darüber hinaus gewünschte Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) ist dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin schriftlich zu melden. Kommt keine Einigung zustande, gibt es ein spezielles Verfahren zur Einigung bzw. gerichtlichen Durchsetzung.

- **Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung** und/oder Verlegung der Arbeitszeit: Hat der Betrieb weniger als 21 MitarbeiterInnen und/oder besteht das Beschäftigungsverhältnis noch keine drei Jahre, kann Elternteilzeit bzw. die Veränderung der Lage der Arbeitszeit maximal bis zum vierten Geburtstag des Kindes mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin vereinbart werden.

Die Elternteilzeit kann unabhängig von einer vorangehenden Karenz und von beiden Elternteilen gleichzeitig konsumiert werden. So kann etwa ein Elternteil Karenz bis zum zweiten Geburtstag des Kindes beanspruchen und anschließend können beide Elternteile bis zum vierten Geburtstag Elternteilzeit konsumieren. Hat etwa ein Elternteil einen Rechtsanspruch auf Elternteilzeit, so kann er die Elternteilzeit bis zum 7. Geburtstag des Kindes in Anspruch nehmen.

!!! Karenz und Teilzeitbeschäftigung schließen einander jedoch aus. Ist ein Elternteil in Elternkarenz, kann der andere nicht für dasselbe Kind Elternteilzeit oder eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit in Anspruch nehmen.

Weitere wesentliche Bestimmungen in Zusammenhang mit Elternteilzeit:

- Elternteilzeit kann frühestens mit Ablauf der Schutzfrist beginnen.
- Die Mindestdauer der Elternteilzeit oder der Veränderung der Lage der Arbeitszeit beträgt zwei Monate.
- Elternteilzeit kann auch von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen werden.
- Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme von Elternteilzeit oder eine Veränderung der Lage der Arbeitszeit zulässig.
- Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht ab Meldung der Elternteilzeit, frühestens vier Monate vor Antritt der Elternteilzeit, bis vier Wochen nach Ende der Elternteilzeit, also bis längstens vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes. Bei Elternteilzeit über den vierten Geburtstag des Kindes hinaus besteht ein Motivkündigungsschutz. Das heißt, eine Kündigung wegen Inanspruchnahme der Elternteilzeit kann angefochten werden.
- Wird während der Inanspruchnahme von Elternteilzeit allerdings eine weitere Erwerbstätigkeit ohne Zustimmung des Arbeitsgebers/der Arbeitgeberin aufgenommen, kann binnen acht Wochen ab Kenntnis der Nebenbeschäftigung eine Kündigung ausgesprochen werden.
- Nach Ende der Elternteilzeit besteht ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung.

Meldefristen

Damit die Elternteilzeit als rechtsverbindlich im Sinne des Mutterschutzgesetzes bzw. Väter-Karenzgesetzes gilt, ist es notwendig, die Meldung des Teilzeitwunsches (Beginn, Lage, Dauer und Ausmaß) schriftlich vorzubringen. Andernfalls besteht die Gefahr, dass ArbeitgeberInnen den Arbeitsvertrag auf Dauer in eine ungeschützte Teilzeitbeschäftigung umwandeln, wodurch der Kündigungs- und Entlassungsschutz sowie das Recht auf Rückkehr auf den Vollzeitarbeitsplatz verloren gehen.

Den Wunsch nach Elternteilzeit muss die Kindesmutter dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin innerhalb der Schutzfrist, der Vater binnen acht Wochen nach Geburt schriftlich bekannt geben. Besteht die Absicht, Elternteilzeit nicht unmittelbar nach der Schutzfrist, sondern zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, muss die Mitteilung spätestens drei Monate davor schriftlich gemacht werden (inklusive Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit). Diese Fristen gelten auch für eine vereinbarte Elternteilzeit.

Verfahren bei Nichteinigung

Das Verfahren zur Durchsetzung des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung oder Veränderung der Lage der Arbeitszeit ist in ein innerbetriebliches Verfahren (Beiziehung des Betriebsrats) und ein außerbetriebliches Verfahren (Arbeits- und Sozialgericht) geteilt.

ArbeitnehmerInnen in Betrieben mit weniger als 21 Beschäftigten oder mit weniger als drei Jahren Betriebszugehörigkeit haben im Falle einer Nichteinigung lediglich die Möglichkeit, die gewünschte Teilzeitbeschäftigung beim Arbeits- und Sozialgericht einzuklagen.

Kommt keine Einigung bezüglich Teilzeitbeschäftigung zustande, können ArbeitnehmerInnen statt in Elternteilzeit in Elternkarenz gehen, allerdings längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes.

!!! Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht unabhängig davon, ob eine Teilzeit- oder gar keine Beschäftigung ausgeübt wird. Die in Zusammenhang mit dem Kinderbetreuungsgeld fixierte Zuverdienstgrenze darf allerdings nicht überschritten werden!

AUSKUNFT/BERATUNG

In Zusammenhang mit Elternteilzeit ist es sinnvoll, sich von Fachleuten der Arbeiterkammer beraten zu lassen.

Vorarlberger AK-Büro für Familien- und Frauenfragen: 050 258 2600

INFORMATIONSMATERIAL

- Broschüre „Elternteilzeit“, herausgegeben von der Arbeiterkammer Vorarlberg. Download: www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren&Ratgeber >Beruf&Familie)
- Der Leitfaden „Karenz, Elternteilzeit, Wiedereinstieg“, herausgegeben vom Referat für Frauen und Gleichstellung des Landes,, dem ÖGB und der AK Vorarlberg, lässt sich von der Website des Landes herunterladen: www.vorarlberg.at/frauen (>Publikationen >Broschüren und Folder).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Emanzipation

→ *Feminismus*, *Gender*, *Gender Budgeting*, *Gender Mainstreaming*, *Gleichberechtigung von Frauen und Männern*, *Gleichstellung von Frauen und Männern*, *Sexismus*

Emanzipation bedeutet: Befreiung aus Abhängigkeit und Bevormundung.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Empfängnisverhütung

→ *First Love*, *Sexualpädagogik*, *Sterilisation*

Als Empfängnisverhütung oder Kontrazeption werden Methoden bezeichnet, welche die Wahrscheinlichkeit einer ungewollten Schwangerschaft verringern bzw. verhindern. Empfängnisverhütung stellt somit eine wesentliche Grundlage für die Lebensplanung von Frauen/Paaren dar. Unerwünschte Folgen der Sexualität auszuschließen, war Menschen schon immer ein Anliegen. Die ältesten Beschreibungen von Verhütungsmitteln stammen aus Ägypten und sind etwa 4.000 Jahre alt.

Methoden

Heute gibt es verschiedene Methoden und eine Vielzahl von Mitteln, um eine Schwangerschaft möglichst zu verhindern:

- Hormonelle Methoden (Pille, Minipille, Hormonspirale, Hormonpflaster, Hormonstäbchen, Dreimonatsspritze)
- Barrieremethoden (Diaphragma, Portiokappe, Kupferspirale, Kondom)
- Chemische Methoden (Zäpfchen, Gels und Cremes). Diese gelten als nicht zuverlässig, vor allem wenn sie allein angewendet werden. Oft werden sie in Verbindung mit Barrieremethoden angewendet.
- Natürliche Methode (Kombination von Temperaturmessung, Kontrolle des Zervixschleims und Selbstuntersuchung des Muttermundes). Diese Methode setzt einen regelmäßigen Zyklus voraus, verlangt ein relativ hohes Maß an Disziplin und Erfahrung und effektiver Empfängnisverhütung bzw. Enthaltsamkeit während der fruchtbaren Tage.
- Chirurgische Methode – Sterilisation (siehe Stichwort) ist sowohl bei Frauen wie auch bei Männern möglich. Sie hat dauerhafte Wirkung.

Um herauszufinden, welche Methode in der jeweiligen Lebensphase und Art der Beziehung am besten geeignet ist, sollten Sie die Vor- und Nachteile der einzelnen Methoden genau kennen und sich über ihre Zuverlässigkeit und korrekte Anwendung informieren.

!!! Vor sexuell übertragbaren Krankheiten (z.B. HIV-Infektion) schützen nur Kondome.

Notfallverhütung mit der Pille-danach

Seit Dezember 2009 ist auch in Österreich – so wie in der Mehrzahl der europäischen Staaten – die Pille-danach in Apotheken rezeptfrei erhältlich. Die Pille-danach ist eine hormonelle Methode der Notfallverhütung. Ihre Einnahme kann – nach ungeschütztem Geschlechtsverkehr (z.B. nach Reißen eines Kondoms, Verrutschen des Diaphragmas oder nach einer Vergewaltigung) – eine mögliche unerwünschte Schwangerschaft verhindern.

Die Pille-danach hat nur eine kurze Wirkungsdauer. Sie muss so bald wie möglich – am besten innerhalb von 12 Stunden, längstens innerhalb von 72 Stunden nach dem Geschlechtsverkehr eingenommen werden. Sie ist kein Ersatz für regelmäßige Verhütung (z.B. Pille oder Spirale). Die Pille-danach unterdrückt oder verzögert den Eisprung, dadurch wird die Befruchtung der Eizelle verhindert.

Voraussetzung für die Wirkung:

Der ungeschützte Geschlechtsverkehr hat vor dem Eisprung stattgefunden. Ist der Eisprung bereits erfolgt und die Eizelle schon befruchtet, die Frau also schon vor der Einnahme der Pille-danach schwanger, wirkt diese nicht mehr. Eine bereits bestehende Schwangerschaft wird durch Einnahme der Pille-danach nicht beendet. Auch für den Embryo besteht in diesem Fall keine Gefahr von Missbildungen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Persönliche Beratung bezüglich verschiedener Methoden der Empfängnisverhütung erhalten Sie bei

- GynäkologInnen
- im FrauenInformationszentrum FEMAIL (siehe Stichwort)
- in Familien- und Partnerberatungsstellen (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen-und Familienberatungsstellen*, *Frauentreffpunkte*).

Online-Beratung für Jugendliche: www.firstlove.at/herzklopfen

INFORMATIONSMATERIAL

- Website des Wiener Ambulatoriums gynmed: www.gynmed.at
- www.firstlove.at (>Wissen >Pille-danach bzw. >Verhütung)
- „Love, Sex und so“, eine Aufklärungsbroschüre für Jugendliche mit Informationen über Verhütungsmittel. Download: www.bmfi.gv.at (>Jugend, Suchbegriff: Love, Sex und so)

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Erwerbstätigkeit

→ *Arbeitszeit*, *Ausländerbeschäftigung*, *Beruflicher Wiedereinstieg*, *Einkommenssteuer*, *Einkommensunterschiede*, *Erwerbstätigkeit innerhalb der EU*, *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*, *Lohnsteuer*, *Pflichtversicherung*, *Selbstständige Erwerbstätigkeit,* *Unselbstständige Erwerbstätigkeit*

Erwerbstätige sind nach dem Europäischen System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung Personen, die als unselbstständig Beschäftigte (ArbeiterInnen, Angestellte, BeamtInnen) oder als selbstständig Erwerbstätige oder als mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb ausgerichtete Tätigkeit ausüben.

Der Anteil der erwerbstätigen Frauen steigt in Österreich – parallel zum Anstieg des Bildungsniveaus – seit Jahrzehnten kontinuierlich an. Tatsächlich ist die Erwerbsbeteiligung umso höher je höher das Bildungsniveau ist.

69,6 Prozent der VorarlbergerInnen zwischen 15 und 64 Jahren waren 2015 erwerbstätig. Dieser Anteil liegt über dem Österreichdurchschnitt (67,1 %).

Der Frauenanteil an allen Erwerbstätigen in Vorarlberg beträgt 46,0 Prozent. In den einzelnen Bereichen der Erwerbstätigkeit gibt es deutlich stärkere geschlechtsspezifische Unterschiede. Bei den ArbeiterInnen beträgt der Frauenanteil in Vorarlberg etwas mehr als ein Drittel (36,0 %), bei den Angestellten und den öffentlich Bediensteten ist er deutlich höher, da liegt er über 52,0 Prozent. Am geringsten ist der Frauenanteil bei den selbstständig Erwerbstätigen, wo er nur knapp ein Drittel beträgt.

Statistische Daten zeigen, dass in der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen die Erwerbsbeteiligung von Frauen aus Gründen der Kinderbetreuung zurückgeht, die der Männer gleichzeitig zunimmt, was nachhaltige Auswirkungen auf die Einkommensentwicklung der Geschlechter hat.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Informationen betreffend Erwerbstätigkeit sind erhältlich in den gesetzlichen Interessenvertretungen der Erwerbstätigen: Arbeiterkammer, Landwirtschaftskammer und Wirtschaftskammer (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.vbg.arbeiterkammer.at

www.vbg.lko.at

www.wko.at/vlbg

www.ams.at/vbg

www.statistik.at

www.vorarlberg.at (Geschichte&Statistik)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Erwerbstätigkeit innerhalb der EU

→ *Aufenthalt innerhalb der EU*, *Ausländerbeschäftigung*

EU-BürgerInnen können in jedem Land der Europäischen Union selbstständig oder unselbstständig erwerbstätig sein. Für die Arbeitsaufnahme ist keine gesonderte Bewilligung erforderlich, dies gilt auch für die zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gehörenden EFTA-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen.

!!! Für BürgerInnen des EU-Mitgliedstaates Kroatiens, der erst 2013 der EU beigetreten ist, gelten allerdings Übergangsregelungen. Sie genießen zwar volle Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit in Österreich; Arbeitskräfte aus Kroatien benötigen aber bis zum Jahr 2020 für die Aufnahme einer Beschäftigung einer arbeitsmarktbehördliche Genehmigung.

Unselbstständige Erwerbstätigkeit

Das Recht auf Erwerbstätigkeit ist wesentlicher Bestandteil der EU-Bürgerschaft und umfasst

- das Recht auf Arbeitsuche vor Ort in einem anderen EU-Mitgliedstaat
- das Recht in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten
- das Recht, sich zu diesem Zweck in dem Staat aufzuhalten
- das Recht auf Gleichbehandlung bezüglich Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen und Vergünstigungen, die dazu beitragen, die Integration der ArbeitnehmerInnen im Aufnahmeland zu erleichtern.

Selbstständige Erwerbstätigkeit

Für die Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit in einem anderen EWR-Staat ist es erforderlich, die nach dem jeweiligen nationalen Recht geltenden Voraussetzungen und Qualifikationsanforderungen zu erfüllen. Selbstständig erwerbstätig dürfen auch Bürgerinnen der neuen EU-Länder sein. Für die selbstständige Erwerbstätigkeit gelten keine Übergangsbestimmungen.

Recht auf Gleichbehandlung

EU-BürgerInnen haben das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat unter den gleichen Voraussetzungen eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen wie InländerInnen. Das Recht auf Gleichbehandlung gilt nicht nur für die allgemeinen Arbeitsbedingungen (z.B. Entlohnung oder Kündigung), sondern auch für Maßnahmen der Fortbildung.

Einzige Ausnahme sind die Sprachkenntnisse. Wenn für die betreffende Tätigkeit gute Sprachkenntnisse erforderlich sind, können InländerInnen vorgezogen werden, ohne dass dadurch das Recht auf Gleichbehandlung verletzt wird.

INFORMATIONSMATERIAL

- www.help.gv.at
- Die Website des Österreichischen Austauschdienstes www.oead.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Erwerbsunfähigkeitspension

→ *Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension*

Die Erwerbsunfähigkeitspension der selbstständig Erwerbstätigen entspricht der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension der unselbstständig Erwerbstätigen.
Eine Erwerbsunfähigkeitspension wird Personen gewährt, die nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) oder dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG) versichert sind.

Grundsatz: Rehabilitation vor Pension!
Auch im Bereich der Erwerbsunfähigkeitspension wird – ebenso wie im Bereich der Invaliditäts- und der Berufsunfähigkeitspension – vom Pensionsversicherungsträger erst einmal über die Möglichkeit einer Rehabilitation und erst danach über eine allfällige Pensionszuerkennung entschieden.
Das heißt, jeder Antrag auf Erwerbsunfähigkeitspension ist zugleich ein Antrag auf Gewährung von Maßnahmen der Rehabilitation. Wenn durch diese Maßnahmen eine Wiedereingliederung ins Erwerbsleben erreicht werden kann, fällt die Pension nicht an. Für die Dauer der Rehabilitationsmaßnahmen gebührt ein Übergangsgeld in Höhe der fiktiven Pension.

Was bedeutet erwerbsunfähig?
Grundlage für die Entscheidung, ob Erwerbsunfähigkeit vorliegt, bildet ein ärztliches Gutachten.
Gemäß GSVG liegt Erwerbsunfähigkeit in folgenden Fällen vor:

- Vor Vollendung des 50. Lebensjahres gelten jene Personen als erwerbsunfähig, denen es aufgrund ihres Gesundheitszustandes nicht möglich ist, irgendeiner regelmäßigen Erwerbstätigkeit nachzugehen.
- Personen nach Vollendung des 50. Lebensjahres gelten dann als erwerbsunfähig, wenn es ihnen aufgrund ihres Gesundheitszustandes nicht möglich ist, eine selbstständige Tätigkeit auszuüben, die ähnliche Voraussetzungen und Kenntnisse erfordert wie jene, die sie in den letzten 60 Kalendermonaten ausgeübt haben und wenn sie in den letzten 15 Jahren vor dem Stichtag zumindest 7,5 Jahre erwerbstätig waren.
- Personen, die das 58. Lebensjahr vollendet haben, gelten als erwerbsunfähig, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen außerstande sind, jene Tätigkeit auszuüben, die sie in den letzten 15 Jahren mindestens zehn Jahre hindurch ausgeübt haben.

Gemäß Bauern-Sozialversicherungsgesetz liegt Erwerbsunfähigkeit in folgenden Fällen vor:

- Bäuerinnen/Bauern gelten als erwerbsunfähig, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen keine regelmäßige selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit ausüben können.
- Ab dem 57. Lebensjahr gilt für Bäuerinnen und Bauern Berufsschutz: Sie gelten als erwerbsunfähig, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen die Erwerbstätigkeit nicht mehr ausüben können, die sie in den letzten 15 Jahren mindestens zehn Jahre hindurch ausgeübt haben.

Weitere Anspruchsvoraussetzungen

- Die Erwerbsunfähigkeit muss voraussichtlich mindestens sechs Monate andauern.
- Eine Rehabilitation ist weder zweckmäßig noch zumutbar.
- Unabhängig vom Alter muss eine Mindestversicherungszeit gegeben sein.

„Härtefallregelung“

Als erwerbsunfähig gelten gemäß der sogenannten Härtefallregelung auch Personen, die

- über 50 Jahre alt sind
- unmittelbar vor dem Stichtag 12 Monate arbeitslos gemeldet waren (ausgenommen BSVG-Versicherte)
- mindestens 360 Versicherungsmonate, davon zumindest 240 Beitragsmonate aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben haben
- nur mehr Tätigkeiten mit geringstem Anforderungsprofil ausüben können und die Erlangung eines zumutbaren Arbeitsplatzes innerhalb eines Jahres nicht zu erwarten ist.

Antragstellung

Die Erwerbsunfähigkeitspension ist beim jeweiligen Pensionsversicherungsträger zu beantragen. Dafür reicht ein formloses Schreiben.

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft
Landesstelle Vorarlberg
Schlossgraben 14
6800 Feldkirch
Telefon: 05 08 08-2029
E-Mail: vs.vbg@svagw.at
www.sva.at

Sozialversicherungsanstalt der Bauern
Regionalbüro Vorarlberg
Montfortstraße 9
6900 Bregenz
Telefon: 05574/49 24
E-Mail: ib.vbg@svb.at
www.svb.at

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erhalten Sie in der Wirtschaftskammer Vorarlberg bzw. in der Landwirtschaftskammer Vorarlberg (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*) sowie in den zuständigen Sozialversicherungsanstalten.

NACHLESE

www.help.gv.at

www.wko.at

www.vbg.lko.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Erziehungsberatung

→ *Gewalt gegen Kinder*, *Kinderbetreuung*

Wenn Kinder Probleme haben/machen und Mütter und Väter sich mit der Erziehung der Kinder überfordert fühlen und nicht weiter wissen, ist es an der Zeit, sich an Fachleute zu wenden, die einem weiterhelfen. Oft lässt sich ein Problem mit einem einzigen Gespräch lösen, manchmal braucht es viele Beratungen oder auch eine Familientherapie. In jedem Fall lohnt es sich, die Probleme anzusprechen anstatt sie unter den Teppich zu kehren.

AUSKUNFT/BERATUNG

In den ifs Beratungsstellen (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen- und Familienberatungsstellen*, *Frauentreffpunkte*) widmen sich KinderpsychologInnen, PädagogInnen und TherapeutInnen gezielt auch der Beratung von Eltern, die Fragen zum Umgang mit Kindern oder zur Entwicklung von Kindern haben.
In Gesprächen oder auf spielerische Art wird zu klären versucht, was die Ursachen der Probleme sind. Wenn möglich wird die ganze Familie in die Beratung einbezogen. Sofern nötig werden auch länger dauernde Kinder- und Familientherapien durchgeführt.

INFORMATIONSMATERIAL

Auf der Website des Bundesministeriums für Familien und Jugend findet sich eine ganze Reihe einschlägiger Broschüren zum Runterladen oder Bestellen (z.B. ElternTipps für Kinder unterschiedlichen Alters): www.bmfj.gv.at (> Menü > Service >Familie >Broschüren und Studien)

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Essen auf Rädern

→ *Mobile Hilfsdienste*, *Hauskrankenpflege*, *4-Stunden- bis 24-Stunden-Betreuung*

Für Menschen, die krankheitsbedingt oder aufgrund von Behinderung oder Alter nicht imstande sind, selbst zu kochen, bietet der Sozialdienst „Essen auf Rädern“ die Möglichkeit, sich fertige Mahlzeiten – auf Dauer oder vorübergehend – in die Wohnung bringen zu lassen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Informationen erhalten Sie in Ihrem Gemeindeamt (Sozialamt), beim Landesverband des Vorarlberger Roten Kreuzes (Telefon: 05522 770 00-0) oder bei der Vorarlberger Hauskrankenpflege (Telefon: 05572 349 35).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Europäische Union

→ *Aufenthalt innerhalb der EU*, *Erwerbstätigkeit innerhalb der EU*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Fahrtenbeihilfe für Lehrlinge

→ *Lehrlingsfreifahrt*, *Schülerfreifahrt*, *Schulfahrtbeihilfe*

Es gibt zwei Arten von Fahrtenbeihilfe für Lehrlinge:

Fahrt Wohnung – Ausbildungsstätte

Lehrlinge, für die eine unentgeltliche Beförderung zwischen Wohnung und Ausbildungsstätte nicht möglich ist, können eine Fahrtenbeihilfe beantragen.

Anspruchsvoraussetzungen

- Der Arbeitsweg beträgt mindestens zwei Kilometer und wird in jeder Richtung mindestens dreimal pro Woche zurückgelegt. Die 2 km-Grenze gilt nicht für behinderte Lehrlinge.
- Für den Lehrling wird Familienbeihilfe bezogen.

Höhe der Beihilfe

- € 5,10 pro Monat bei einem Weg bis 10 km oder innerhalb des Ortsgebiets
- € 7,30 pro Monat bei einem Arbeitsweg von mehr als 10 km

Fahrt Wohnort – Zweitwohnsitz (z.B. Lehrlingsheim)

Gelangt der Lehrling zu seiner Ausbildungsstätte nicht von seinem Hauptwohnort aus, sondern von einem Zweitwohnsitz in der Nähe seiner Ausbildungsstätte, so beträgt die Fahrtenbeihilfe je nach Entfernung des Hauptwohnortes von der Zweitunterkunft zwischen € 19,- und € 58,- pro Monat. In diesem Fall muss der Weg zwischen Hauptwohnort und Zweitwohnsitz in jeder Richtung nur einmal im Monat zurückgelegt werden (eine Heimfahrt pro Monat).

Antragstellung

Der Antrag auf Fahrtenbeihilfe ist bei dem Finanzamt einzureichen, das auch für die Gewährung der Familienbeihilfe zuständig ist.

Antragsformulare (Beih94) sind im zuständigen Finanzamt erhältlich, lassen sich aber auch aus dem Internet herunterladen: www.bmf.gv.at

INFORMATIONSMATERIAL

Das Formular Beih 94 enthält auch detaillierte Erläuterungen betreffend Fahrtenbeihilfe für Lehrlinge.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Familien- und Partnerberatungsstellen

→ *Kinder- und Jugendanwaltschaft*, *Rechtsauskünfte*

Guter Rat muss nicht teuer sein. In Österreich gibt es staatlich geförderte Familien- und Partnerberatungsstellen. Ihre – gesetzliche – Aufgabe besteht darin, bei der Lösung von persönlichen und familiären Problemen Hilfestellung zu geben. Zum Aufgabenbereich der Familienberatungsstellen gehören Schwangerenberatung, Beratung bei Schwangerschaftskonflikten und Information über Empfängnisverhütung sowie Beratung zu rechtlichen und sozialen Fragen sowie bei psychischen Problemen.
Die Beratung ist kostenlos.

AUSKUNFT/BERATUNG

Eine Liste der Familienberatungsstellen in Vorarlberg finden Sie auf der Website www.familienberatung.gv.at
Die Website informiert auch darüber, welche Organisation die Beratungsstelle betreibt, wann und wo Beratungen stattfinden und was die inhaltlichen Schwerpunkte der einzelnen Beratungsstellen sind.
Telefonische Auskünfte: Bürgerservice des Familienministeriums: 0800/24 02 62 (gebührenfrei)

INFORMATIONSMATERIAL

www.bmfj.gv.at (>Service >Beratung und Information)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Familienbeihilfe

→ *Pflegende Angehörige*, *Mehrkindzuschlag*, *Unterhaltsabsetzbetrag*

Um Familien einen Teil der durch Kinder entstehenden Kosten abzugelten, wird aus Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds für jedes Kind eine Familienbeihilfe ausbezahlt.

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Familienbeihilfe haben:

- Eltern mit ständigem Wohnsitz in Österreich, die mit ihrem minderjährigen Kind/ihren minderjährigen Kindern im gemeinsamen Haushalt leben
- Dies gilt nicht nur für österreichische StaatsbürgerInnen, sondern auch für in Österreich lebende Personen mit der Staatsbürgerschaft eines EU-/EWR-Staates sowie Staatsangehörige der Schweiz. Die Rechtmäßigkeit des Aufenthalts ist durch eine Anmeldebescheinigung – ausgestellt von der Fremdenbehörde – zu belegen.
- Dies gilt auch für sogenannte Drittstaatsangehörige (= Personen, die eine andere Staatsbürgerschaft als die eines EU-/EWR-Staates oder der Schweiz haben),
    - wenn Sie und Ihr Kind sich rechtmäßig und ständig in Österreich aufhalten (die Rechtmäßigkeit des Aufenthalts ist durch einen entsprechenden Aufenthaltstitel gemäß Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz zu belegen).
    - wenn Ihnen und Ihrem Kind nach dem Asylgesetz Asyl gewährt wurde.
    - wenn Ihnen und Ihrem Kind der Status des subsidiär Schutzberechtigten nach dem Asylgesetz zuerkannt wurde, Sie erwerbstätig sind und Ihnen keine Leistungen aus der Grundversorgung zustehen.

!!! Personen, die zum Zweck des Studiums nach Österreich kommen, haben keinen Anspruch auf Familienbeihilfe.

Bezugsdauer

Familienbeihilfe gelangt im Regelfall bis zur Volljährigkeit des Kindes (= Vollendung des 18. Lebensjahres) zur Auszahlung. Absolviert das Kind danach eine Berufsausbildung oder ein Studium (Inskription und Erfolgsnachweis erforderlich), kann Familienbeihilfe bis zum 24. Lebensjahr gewährt werden. Der Bezug verlängert sich unter bestimmten Bedingungen bis maximal zum 25. Geburtstag, und zwar für Kinder, die eine längere Ausbildung machen, Präsenz-Zivil- oder Ausbildungsdienst leisten oder während der Ausbildung schwanger wurden. Für

erheblich behinderte Kinder, die erwerbsunfähig sind, gibt es unter gewissen Voraussetzungen keine Altersgrenze.
Anspruch auf Familienbeihilfe besteht auch für volljährige Kinder, die das 24. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, für die Zeit zwischen Abschluss der Schulausbildung und dem frühestmöglichen Beginn einer Berufsausbildung (oder eines Studiums).

!!! Volljährige in Ausbildung können sich die Familienbeihilfe direkt (auf ein eigenes Girokonto) auszahlen lassen. (Antrag ans Finanzamt erforderlich,) Die Familienbeihilfe wird dann zusammen mit dem Kinderabsetzbetrag ausbezahlt.
Seit Juni 2012 wird Familienbeihilfe – maximal bis zur Vollendung des 24. Lebensjahres – auch während der Teilnahme am Freiwilligen Sozialjahr, am Freiwilligen Umweltschutzjahr, am Gedenkdienst, Friedens- und Sozialdienst im Ausland oder am Europäischen Freiwilligendienst gewährt.

Familienbeihilfe für Studierende

Die speziellen Regelungen für den Bezug der Familienbeihilfe für Studierende sind im Detail nachzulesen auf der Website www.help.gv.at.

!!! Während des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes besteht kein Anspruch auf Familienbeihilfe.

!!! Der Anspruch auf Familienbeihilfe entfällt, wenn ein volljähriges Kind über eigene zu versteuernde Einkünfte von mehr als € 10.000,- im Jahr verfügt. (Lehrlingsentschädigungen, Waisenpensionen oder Studienbeihilfen sind nicht einzurechnen.)

Höhe der Familienbeihilfe

Die Höhe der Familienbeihilfe hängt von der Zahl der Kinder und von deren Alter ab.

Die Familienbeihilfe beträgt ab Jänner 2016 pro Kind und Monat

- ab Geburt € 111,80
- ab 3 Jahren € 119,60
- ab 10 Jahren € 138,80
- ab 19 Jahren € 162,00

Der monatliche Gesamtbetrag an Familienbeihilfe erhöht sich durch die Geschwisterstaffelung

- für zwei Kinder um € 6,90 pro Kind
- für drei Kinder um € 17,00 pro Kind
- für vier Kinder um € 26,00 pro Kind
- für fünf Kinder um € 31,40 pro Kind
- für sechs Kinder um € 35,00 pro Kind
- für jedes weitere Kind um € 51,00 pro Kind.
-

!!! Mit Jahresbeginn 2018 sollen sich laut Familienministerium die Familienbeihilfe und die Geschwisterstaffelung um 1,9 Prozent erhöhen.

Kinderabsetzbetrag: Gemeinsam mit der Familienbeihilfe wird pro Kind und Monat der sogenannte Kinderabsetzbetrag in der Höhe von € 58,40 ausbezahlt.

Mehrkindzuschlag: Für das dritte und jedes weitere Kind erhalten Eltern einen Mehrkindzuschlag von € 20,- pro Monat zu, sofern das zu versteuernde Familieneinkommen im Jahr vor der Antragstellung die Höhe von € 55.000,- nicht überschritten hat. Der Mehrkindzuschlag ist für jedes Kalenderjahr beim zuständigen Wohnsitzfinanzamt im Rahmen der Arbeitnehmer-Veranlagung zu beantragen.

Schulstartgeld: Mit der Familienbeihilfe für den Monat September wird seit 2011 zusätzlich ein Schulstartgeld in der Höhe von € 100,- für jedes Kind zwischen sechs und 15 Jahren ausbezahlt. Dafür ist kein gesonderter Antrag erforderlich.

Erhöhte Familienbeihilfe für behinderte Kinder

Für ein erheblich behindertes Kind erhöht sich die Familienbeihilfe pro Monat um € 152,90. Als erheblich behindert gelten Kinder, wenn infolge eines Leidens oder Gebrechens eine mindestens drei Jahre dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung besteht und dadurch der Grad der Behinderung mindestens 50 Prozent beträgt oder das Kind voraussichtlich dauerhaft erwerbsunfähig ist.

Dem Antrag auf erhöhte Familienbeihilfe für ein erheblich behindertes Kind ist eine Bescheinigung des Bundesamtes für Soziales und Behindertenwesen beizulegen, die aufgrund eines ärztlichen Gutachtens das Ausmaß der Behinderung belegt.

Antragstellung und Auszahlung

Familienbeihilfe ist bei dem für den Wohnsitz zuständigen Finanzamt zu beantragen. Der Antrag lässt sich aber auch über FinanzOnline übermitteln. Für den Antrag gibt es eigene Formulare (Beih1 für die Familienbeihilfe; Beih3 für die erhöhte Familienbeihilfe wegen erheblicher Behinderung). Dem Antrag sind alle erforderlichen Unterlagen (Original oder in Form von Kopien) beizulegen. Die Formulare sind im Finanzamt erhältlich, aber auch im Internet herunterzuladen: www.bmf.gv.at

Ab 1. Mai 2015 wird die Familienbeihilfe anlässlich der Geburt eines Kindes ohne Antragstellung gewährt. Zur Feststellung, dass die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen, wird der „automatengestützte Datenverkehr“ herangezogen.

Die Familienbeihilfe wird monatlich ausbezahlt.

Fristen:

Familienbeihilfe kann jederzeit beantragt werden. Rückwirkend wird sie jedoch nur für fünf Jahre ab dem Monat der Antragstellung gewährt.

AUSKUNFT/BERATUNG

Fragen in Zusammenhang mit Ihrem Antrag auf Familienbeihilfe oder einer Änderung von Daten beantwortet das für Ihren Wohnsitz zuständige Finanzamt.

Grundsätzliche Informationen zur Familienbeihilfe erhalten Sie im Bürgerservice des Bundesministeriums für Familien und Jugend: 0800 24 02 62

E-Mail: familienservice@bmfj.gv.at

INFORMATIONSMATERIAL

- www.help.gv.at
- www.bmfj.gv.at Auf dieser Website finden Sie auch einen Familienbeihilfenrechner.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Familienhärteausgleich

Anspruchsvoraussetzungen

Unverschuldet in Not geratene Familien, schwangere Frauen und alleinstehende Personen, die Familienbeihilfe beziehen, können im Rahmen des Familienhärteausgleichs eine einmalige finanzielle Zuwendung erhalten. Vorausgesetzt es handelt sich um

- österreichische StaatsbürgerInnen sowie StaatsbürgerInnen eines EU-/EWR-Staates
- Staatenlose mit ausschließlichem Wohnsitz in Österreich
- anerkannte Flüchtlinge gemäß Genfer Konvention

Diese Zuwendung ist als Überbrückungshilfe gedacht, und zwar in Fällen, in denen die Existenzgrundlage einer Familie aufgrund eines besonderen Ereignisses (z.B. Todesfall, Scheidung, Unfall, Erwerbsunfähigkeit, Naturkatastrophe) gefährdet ist. Rechtsanspruch auf Leistungen aus dem Familienhärteausgleich besteht keiner.

Antragstellung

Als Ansuchen um Gewährung einer finanziellen Zuwendung reicht ein formloses Schreiben. Im Interesse einer raschen Abwicklung empfiehlt es sich allerdings, das dafür vorgesehene Antragsformular auszufüllen. Dieses Formular können Sie telefonisch beim Bürgerservice des Familienministeriums anfordern: 0800 24 02 62 Erforderliche Unterlagen:

- Nachweis des monatlichen Einkommens
- Nachweis der monatlichen Fixausgaben
- Nachweis über offene Rechnungen
- Nachweis der Vermögensverhältnisse
- Nachweis von Bankverbindlichkeiten (z.B. Kredite)
- Flüchtlinge und Staatenlose: Kopie des Reisepasses

Ansuchen sind an folgende Adresse zu richten:

Bundesministerium für Familien und Jugend
Abteilung II/4, Familienhärteausgleich
Untere Donaustraße 13-15
1020 Wien
Telefon: 01 711 00-0
E-Mail: postii4@bmfj.gv.at
Bürgerservice: 0800 24 02 62 (gebührenfrei)

AUSKUNFT/BERATUNG

- Telefonische Auskünfte erhalten Sie gebührenfrei beim Bürgerservice des Familienministeriums: 0800 24 02 62
- AnsprechpartnerInnen finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Familien und Jugend: www.bmfj.gv.at

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

www.bmwfj.gv.at (>Familie >Finanzielle Unterstützungen >Familienhärteausgleich)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit

→ *Familienhärteausgleich*, *Hospizbewegung*, *Pflegegeld*, *Pflegekarenz/Pflegeteilzeit* *Pflegende Angehörige*

Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit ermöglicht unselbstständig Erwerbstätigen (in der Privatwirtschaft ebenso wie im öffentlichen Dienst, einschließlich Lehrlingen und geringfügig Beschäftigten), einen sterbenden Angehörigen oder ihr schwer erkranktes Kind über einen bestimmten Zeitraum zu begleiten. ArbeitnehmerInnen bleiben während dieser Zeit kranken- und pensionsversichert und können nicht gekündigt werden. . Das gilt auch für Arbeitslose, die aus Gründen der Familienhospiz auf die Auszahlung von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe verzichten.

!!! Freie DienstnehmerInnen können nicht in Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit gehen.

Arten der Familienhospiz

Folgende Arten der Inanspruchnahme von Familienhospiz sind vorgesehen:

- Herabsetzung der Normalarbeitszeit
- Änderung der Lage der Normalarbeitszeit (z.B. von Vormittags- auf Nachmittagsdienst) oder
- Arbeitsfreistellung gegen Entfall der Bezüge (=Karenz)

Personenkreis

Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit als Sterbebegleitung kann für nahe Angehörige in Anspruch genommen werden, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt vorliegt, und zwar für folgende Personen:

- Ehepartner/Ehepartnerin
- Lebensgefährte/Lebensgefährtin
- Eingetragener Partner/eingetragene Partnerin
- Kinder, Enkel, Eltern, Großeltern
- Adoptiv- und Pflegekinder
- Geschwister
- Schwiegereltern und Schwiegerkinder
- Adoptiv- und Pflegeeltern

Leibliche Kinder des Ehepartners/der Ehepartnerin oder des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin oder eingetragener PartnerInnen.

!!! Es ist auch möglich, nahe Angehörige, die ihren Wohnsitz im Ausland haben, an ihrem Lebensende zu betreuen. Sterbebegleitung können auch mehrere Angehörige – selbst wenn sie im gleichen Betrieb arbeiten – in Anspruch nehmen.

Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit als Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes kann nur in Anspruch genommen werden, wenn das Kind im eigenen Haushalt lebt. Hinsichtlich des Alters des Kindes gibt es keine Beschränkung.

Dauer

Sterbebegleitung ist zunächst für einen Zeitraum von maximal drei Monaten vorgesehen. Eine Verlängerung auf insgesamt sechs Monate pro Anlassfall ist möglich. Sterbebegleitung setzt voraus, dass sich die oder der Angehörige in einem lebensbedrohlichen Zustand befindet.
Die Begleitung eines schwerst erkrankten Kindes kann zunächst für maximal fünf Monate beantragt werden, eine Verlängerung auf insgesamt neun Monate ist möglich.

Sozialversicherungsrechtliche Absicherung

Für die Dauer der Familienhospizkarenz besteht eine eigene kranken- und pensionsversicherungsrechtliche Absicherung. Geringfügig Beschäftigte sind davon ausgenommen. Sie sind weiterhin nur unfallversichert.

Antragstellung

ArbeitnehmerInnen müssen dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin schriftlich bekannt geben, ob die Arbeitszeit reduziert, verlagert oder eine Karenzierung vorgenommen werden soll und für wie lange.
Das Ansuchen muss den Grund für die Familienhospiz enthalten und das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft machen bzw. ist dieses auf Verlangen nachzuweisen. Die Vorlage eines ärztlichen Attests können ArbeitgeberInnen nicht verlangen.

Beginn und Ende der Familienhospiz

Familienhospiz kann frühestens fünf Arbeitstage nachdem das schriftliche Ansuchen beim Arbeitgeber/bei der Arbeitgeberin eingelangt ist, angetreten werden. Innerhalb dieser fünf Tage (Wartefrist) können ArbeitgeberInnen, wenn sie mit der Familienhospiz nicht einverstanden sind, Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einbringen. Sofern das Gericht die Inanspruchnahme des Familienhospizes nicht durch Einstweilige Verfügung untersagt, kann

diese nach der fünftägigen Wartefrist angetreten werden. Beim Ansuchen um Verlängerung der Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit dauert die Wartefrist zehn Tage.

Familienhospiz endet mit der vereinbarten Dauer bzw. nach Ablauf der Verlängerung. Erübrigt sich die Karenz zu einem früheren Zeitpunkt, ist dies dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin unverzüglich bekannt zu geben. Innerhalb von zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung können ArbeitnehmerInnen ebenso wie ArbeitgeberInnen die Rückkehr an den Arbeitsplatz verlangen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Ab Bekanntgabe der Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit bis zum Ablauf von vier Wochen nach Ende der Karenz können ArbeitnehmerInnen nur mit Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gekündigt oder entlassen werden.

Versicherungsschutz

ArbeitnehmerInnen, die Maßnahmen der Familienhospizkarenz beanspruchen, sind kranken- und pensionsversichert. In der Krankenversicherung besteht für die Dauer der Familienhospiz für ArbeitnehmerInnen, die ein Einkommen unter der Geringfügigkeitsgrenze oder infolge Karenzierung gar kein Einkommen erzielen, Anspruch auf Sachleistungen (Krankenbehandlung, Medikamente), nicht aber auf Krankengeld. Wird während der Familienhospizkarenz ein Entgelt über der Geringfügigkeitsgrenze von € 425,70 im Monat (Stand: 2017) bezogen, besteht auch Anspruch auf Geldleistungen.

In der Pensionsversicherung gilt 2017 ein Betrag von € 1.776,70 als monatliche Beitragsgrundlage. Dieser Betrag wird auch bei Absinken des Entgelts unter die Geringfügigkeitsgrenze als Beitragsgrundlage herangezogen und aus Mitteln des Bundes getragen. Arbeitslose und BezieherInnen einer Notstandshilfe, die sich für die Sterbebegleitung bzw. Betreuung eines schwerst erkrankten Kindes vom Leistungsbezug abmelden, bleiben für maximal sechs Monate kranken- und pensionsversichert.

Finanzielle Unterstützung

Bei völliger Dienstfreistellung entfällt das Einkommen zur Gänze. Für diesen Fall gibt es folgende Absicherungen bzw. Möglichkeiten, Zuwendungen der öffentlichen Hand zu erhalten:

- **Anspruch auf Pflegekarenzgeld**

Seit Jahresbeginn 2014 haben Personen, die eine Familienhospizkarenz vereinbart haben, Anspruch auf Pflegekarenzgeld. Die Höhe des Pflegekarenzgeldes ist einkommensabhängig und gebührt in derselben Höhe wie das Arbeitslosengeld, zumindest jedoch in der Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2017: € 425,70). Für unterhaltsberechtigte Kinder werden Kinderzuschläge bezahlt. Im Falle von Familienhospizteilzeit wird der aliquote Anteil des Pflegekarenzgeldes ausbezahlt. Über die Gewährung des Pflegekarenzgeldes entscheidet das Sozialministeriumservice (früher: Bundessozialamt). Die gesetzlichen Grundlagen und das Antragsformular lassen sich von der Homepage www.sozialministeriumservice.at (Suchbegriff: Pflegekarenzgeld) herunterladen.

- **Pflegegeld**

Im Bundespflegegeldgesetz sind Begleitmaßnahmen zur Familienhospizkarenz vorgesehen. Grundsätzlich wird das Pflegegeld an die pflegebedürftige Person ausbezahlt. Diese kann jedoch den Antrag stellen, dass das Pflegegeld an die Person ausbezahlt wird, die Familienhospizkarenz in Anspruch nimmt. Außerdem können bereits vor Abschluss eines Verfahrens auf Gewährung oder Erhöhung des Pflegegeldes über Antrag der pflegebedürftigen Person Vorschüsse (Mindesthöhe: Pflegegeld der Stufe 3) an die Person, welche die Familienhospizkarenz in Anspruch nimmt, ausgezahlt werden. Sollte Pflegegeld der Stufe 3 bereits rechtskräftig zuerkannt sein, sind die Vorschüsse mindestens in Höhe der Pflegestufe 4 zu gewähren.

- **Familienhärteausgleich**

Sollte trotz der oben angeführten Leistungen eine finanzielle Notsituation eintreten, besteht auch die Möglichkeit, Unterstützung aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleichsfonds zu erhalten. Diese zusätzliche Leistung kann gemeinsam mit dem Pflegekarenzgeld beim Sozialministeriumservice beantragt werden.
Nähere Informationen: www.bmfj.gv.at

AUSKUNFT/BERATUNG

- Familienhärteausgleich: Bürgerservice des Familienministeriums 0800/240262 (gebührenfrei)
- Landesbedienstete informieren sich im Amt der Vorarlberger Landesregierung oder bei ihrer Gewerkschaft (siehe Adressenverzeichnis, Bereiche: *Bundeskanzleramt und Landesregierung* sowie *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

Die Broschüre „Pflegekarenz/Pflegeteilzeit und Familienhospizkarenz/ Familienhospizteilzeit“, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, lässt sich aus dem Internet herunterladen: www.pflegedaheim.at (>Service >Publikationen) oder beim Broschürenservice des Ministeriums bestellen unter 01 711 00-86 25 25. Die Broschüre enthält auch die Bestimmungen für öffentlich Bedienstete.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Familienname

→ *Eheschließung*, *Eingetragene Partnerschaft*

Bis 1976 mussten Frauen bei der Eheschließung den Namen des Mannes annehmen. Inzwischen hat die Gleichberechtigung auch im Namensrecht Einzug gehalten. Nach mehreren Novellierungen des Namensrechtes gibt es seit 1995 bei der Eheschließung folgende Möglichkeiten der Namensregelung:

- Gemeinsamer Familienname: Jedes Paar kann entscheiden, ob es den Namen des Mannes oder jenen der Frau als gemeinsamen Familiennamen führen will.
- Doppelname: Derjenige Ehepartner, dessen Name nicht als gemeinsamer Familienname gewählt wird, hat das Recht, den bisherigen Namen – unter Setzung eines Bindestrichs – dem neuen Familiennamen anzufügen oder voranzustellen.

  Gemäß Kindschafts- und Namensrechtsänderungsgesetz 2013 gibt es auch die Möglichkeit,
  - den Doppelnamen eines Elternteils zum Familiennamen des Kindes oder
  - einen aus den Familiennamen beider Elternteile gebildeten Doppelnamen zum gemeinsamen Familiennamen

  zu bestimmen.
- Unterschiedliche Namen: Beide Ehepartner können auch in der Ehe ihre bisherigen Familiennamen beibehalten.

!!! Wer vorhat, im Ausland zu heiraten, sollte vor der Eheschließung in jedem Fall Kontakt mit dem zuständigen Standesamt in Österreich aufnehmen, um die Namensführung in der Ehe zu klären. Eine nachträgliche Änderung ist nicht möglich.

Eheliche Kinder

Eheliche Kinder erhalten den Familiennamen der Eltern. In Ehen, in denen Frau und Mann einen unterschiedlichen Nachnamen führen, müssen diese bei der Eheschließung festlegen, wessen Name die gemeinsamen Kinder erhalten sollen. Andernfalls erhalten die Kinder den Familiennamen des Vaters.

Scheidung/Tod

Grundsätzlich behalten Frau und Mann nach der Scheidung ebenso wie nach dem Tod des Ehepartners/der Ehepartnerin den Familiennamen, den sie während aufrechter Ehe hatten. Geschiedene ebenso wie verwitwete Personen, die während der Ehe den Namen des Partners

oder der Partnerin als Familiennamen geführt haben, können jedoch wieder einen früheren Familiennamen annehmen, beispielsweise ihren ledigen Namen. Den Familiennamen eines früheren Ehepartners oder einer Ehepartnerin anzunehmen, ist nur möglich, wenn aus dieser Ehe Kinder stammen. Zuständig dafür ist das Standesamt.

Uneheliche Kinder

Unehelich geborene Kinder erhalten den Familiennamen, den die Mutter bei der Geburt des Kindes führt. Hat die Mutter zu diesem Zeitpunkt einen Doppelnamen, so erhält das Kind nur jenen Teil des Doppelnamens, der gemeinsamer Familienname war.

Soll ein uneheliches Kind den Namen des Vaters erhalten, ist es möglich, dies beim zuständigen Standesamt zu beantragen, sofern diesbezüglich Einvernehmen zwischen Kindesmutter und Kindesvater besteht. Auch die Möglichkeit, dass das Kind einen aus den Familiennamen der Eltern gebildeten Doppelnamen führt, ist gegeben.

AUSKUNFT/BERATUNG

Für alle Fragen zum Thema Namensrecht und Namensänderung sind die Standesämter zuständig.

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at (Suchbegriff: Familienname)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Familienpass

Alle in Vorarlberg wohnenden Familien (dazu gehören selbstverständlich nicht nur Ehepaare, sondern auch LebensgefährtInnen und Alleinerziehende mit Kindern unter 18 Jahren) bekommen in ihrem Gemeindeamt – auf Antrag – gratis einen Familienpass ausgestellt. Der Familienpass ist immer bis Jahresende gültig; danach wird er automatisch verlängert und Ihnen per Post zugeschickt – solange Ihre Kinder noch nicht 18 Jahre alt sind.

Neben der Person, welche die Ausstellung eines Familienpasses beantragt (Vater oder Mutter), kann noch eine zweite erwachsene Person angeführt werden. Das muss nicht unbedingt der zweite Elternteil, es kann auch eine Freundin, die Nachbarin oder der Großvater sein. Getrennt lebende Eltern können jeweils an ihrem Hauptwohnsitz einen Familienpass beantragen und einen eigenen Familienpass-Partner anführen.

Über die Ermäßigungen, die Sie mit dem Familienpass erhalten (z.B. bei Skiliften, Seilbahnen, im Landesmuseum, in Kinos und Theater, in Schwimmbädern und Sportplätzen), informiert Sie eine eigene Broschüre. Erhältlich im Gemeindeamt.

Ziel des Familienpasses ist es,

- familiäre Aktivitäten zu fördern
- Familien finanziell zu entlasten
- den Zugang zu Freizeit-, Sport- und Kultureinrichtungen zu erleichtern
- die Inanspruchnahme öffentlicher Verkehrsmittel zu fördern, denn mit dem Familienpass sind Familien in öffentlichen Verkehrsmitteln günstig unterwegs: Ein Erwachsener zahlt, alle anderen im Familienpass eingetragenen Mitglieder fahren gratis (Einzelfahrten und Tageskarten). Der Familienpass gilt in allen Bussen und Zügen in Vorarlberg (auch in EC- und ICE-Zügen).

Der Vorarlberger Familienpass ist überdies auch in Freizeiteinrichtungen etlicher anderer Bundesländer gültig.

INFORMATIONSMATERIAL

www.vorarlberg.at (Suchbegriff: Familienpass)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Familienzeit

→ Elternkarenz, Elternteilzeit, Kinderbetreuungsgeld, Väter-Frühkarenz

Väter eines Kindes, das nach dem 28. 2.2017 geboren wurde, haben die Möglichkeit, während der ersten 91 Tage nach der Geburt des Kindes einen Monat lang (28 – 31 Tage) die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen und sich ganz der Familie zu widmen. Vorausgesetzt sie leben mit dem anderen Elternteil in einem gemeinsamen Haushalt und beziehen für das Kind Familienbeihilfe. Während dieser Zeit bleibt der Vater voll versichert, erhält aber keinen Lohn, allerdings erhält er den sogenannten Familienbonus in der Höhe von € 22,60 pro Tag. Auf Familienzeit besteht kein Rechtsanspruch, sie bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin. Und es besteht während der Zeit auch kein Kündigungsschutz.
Die Regelung gilt auch für Frauen, die ihr Kind in den 91 Tagen nach der Geburt nicht überwiegend selbst betreuen.
Die Anspruchsvoraussetzungen für den Familienzeitbonus sind die gleichen wie für das Kinderbetreuungsgeld. Dazu kommt, dass Anspruch auf Familienzeitbonus nur besteht, wenn der Elternteil in den letzten 182 Tagen vor der Geburt des Kindes eine kranken- und pensionsversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit tatsächlich ausgeübt hat.

Antragstellung:
Die Antragstellung muss innerhalb von 91 Tagen nach der Geburt des Kindes erfolgen, und zwar bei der zuständigen gesetzlichen Krankenversicherung.

Familienzuschuss

→ *Beruflicher Wiedereinstieg*, *Familienbeihilfe*, *Kinderbetreuungsbeihilfe*

Das Land Vorarlberg gewährt Familien - im Anschluss an das Kinderbetreuungsgeld - einen Familienzuschuss zur finanziellen Entlastung, sofern eine gewisse Einkommensgrenze nicht überschritten wird.
Die Höhe des Zuschusses, der längstens 18 Monate lang ausbezahlt wird, richtet sich nach dem Familien-Nettoeinkommen und der Zahl der Familienmitglieder. 2017 liegt die Höhe des Zuschusses monatlich zwischen € 46,00 und € 498,00.

Anspruchsvoraussetzungen:

- Der Hauptwohnsitz des Kindes ist in Vorarlberg.
- Das Kind hat die österreichische Staatsbürgerschaft bzw. die Staatsbürgerschaft eines anderen EWR-Staates bzw. der Schweiz.
- Das monatliche Familien-Nettoeinkommen liegt unter der Einkommenshöchstgrenze.

Wie hoch das Familieneinkommen sein kann, was alles zum Familieneinkommen zählt und was nicht, lässt sich auf der Website des Landes Vorarlberg nachlesen: www.vorarlberg.at (Suchbegriff: Familienzuschuss). Auf dieser Website findet sich auch das Formular zur Beantragung des Familienzuschusses.

AUSKUNFT/BERATUNG

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung Gesellschaft, Soziales und Integration
Klostergasse 20
6901 Bregenz
Telefon: 05574 511 24128 oder 24139
E-Mail: familienzuschuss@vorarlberg.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Familypoint

→ *Kinderbetreuung*

Familypoint, der Informationsservice der Vorarlberger Landesregierung für Familien, besteht seit Jahresbeginn 2003. Zu den wesentlichen Aufgaben dieser Servicestelle gehört es,

- Familien bei der Suche nach Kinderbetreuungseinrichtungen zu unterstützen
- den Zugang zu familienbezogenen Förderungen zu erleichtern.

Familypoint unterstützt aber auch Gemeinden bei der Schaffung von neuen, bedarfsgerechten Kinder- und Schülerbetreuungseinrichtungen. Ziel ist es, das Betreuungsangebot dem Bedarf der Kinder und der Familien entsprechend weiterzuentwickeln. Ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen ist die Voraussetzung dafür, dass beide Elternteile berufstätig sein können. Tatsächlich hat sich mit dem Ausbau der Kinderbetreuung in Vorarlberg die Erwerbsquote von Frauen deutlich erhöht.

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung Gesellschaft, Soziales und Integration
Family Point
Klostergasse 20
6900 Bregenz
Telefon: 05574 511 24100, 24175 oder 25153
E-Mail: familypoint@vorarlberg.at

Eine Übersicht über alle Kinderbetreuungseinrichtungen von Spielgruppen über Kindergärten bis zu Schülerbetreuungseinrichtungen finden Sie auf der Website des Landes:

www.vorarlberg.at/kinderbetreuung

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

FEMAIL

→ *Frauennetzwerk Vorarlberg*, *Frauen und Gleichstellung des Landes*

Das FrauenInformationszentrum FEMAIL ist **d i e** Informations- und Servicestelle für Frauen in Vorarlberg.

Die Palette an Angeboten umfasst

- **Information und Beratung.** Kostenlose, persönliche Beratung bei sozialen, psychischen, gesundheitlichen, rechtlichen und ökonomischen Problemen. Bei Bedarf wird eine Dolmetscherin beigezogen.
- **Fachstelle Frauengesundheit.** Einer der Tätigkeitsschwerpunkte ist die Information und Beratung in frauenspezifischen Gesundheitsfragen. Angeboten wird unter anderem eine ein **Online-Service Frauengesundheit**, das darüber informiert, welche Einrichtungen sich mit welchen gesundheitlichen Fragestellungen oder Problemen befassen.
- **Sprechtage.** In Zusammenarbeit mit dem Frauennetzwerk Vorarlberg und dem Referat für Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung veranstaltet FEMAIL Sprechtage in verschiedenen Orten Vorarlbergs, um Frauen vor Ort rasch und unbürokratisch über Themen wie Karenz, Ausbildung, Wiedereinstieg, Gewalt, Trennung, Pension zu informieren.

Darüber hinaus führt FEMAIL laufend Veranstaltungen und Projekte durch und veröffentlicht Publikationen zu frauenrelevanten Themen.

FEMAIL
FrauenInformationszentrum Vorarlberg
Marktgasse 6/2.OG
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 31002 und 0699 127 35 259
Türkischsprachige Telefonberatung: 0664 35 60 603
E-Mail: info@femail.at
www.femail.at

Femail Außenstelle:
Kindergarten Rheindorf
Neudorfstraße 7
6890 Lustenau

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Feminismus

→ *Emanzipation*, *Gender*, *Gleichberechtigung von Frauen und Männern*, *Gleichstellung von Frauen und Männern*, *Patriarchat*, *Sexismus*

Theorie und Praxis der Frauenbewegungen, die – ausgehend von den Bedürfnissen der Frauen - die rechtliche, politische und ökonomische Gleichstellung der Frauen mit den Männern und damit auch die Überwindung patriarchaler Strukturen in der Gesellschaft zum Ziel hat (Abbau traditioneller Aufgabenverteilung und Machtstrukturen).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

First Love

→ *Empfängnisverhütung*, *Schwangerschaftsabbruch*, *Schwangerschaftskonflikte*

First Love sind Beratungsstellen für Jugendliche zwischen 12 und 18 Jahren in Spitalsambulanzen. Die Beratung erfolgt anonym und kostenlos. Für eine gynäkologische Untersuchung ist es allerdings sinnvoll, sich telefonisch anzumelden. Das Team der First Love-Ambulanzen besteht aus Frauenärztinnen, Krankenpflegerinnen, Pädagoginnen, Sozialarbeiterinnen und Psychologinnen.

Das Angebot:

- Gynäkologische Untersuchung
- Beratung über Empfängnisverhütung
- Verschreibung von Verhütungsmitteln
- Informationen über sexuell übertragbare Krankheiten
- Beratung bei Beziehungsproblemen und allen Unklarheiten und Unsicherheiten in Zusammenhang mit sexuellen Beziehungen

BERATUNG

Die Adressen und Telefonnummern der drei First-Love-Ambulanzen in Vorarlberg finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Sexualität*. Beratungszeiten erfragen und einfach hingehen.

INFORMATIONSMATERIAL

www.firstlove.at (>First Love >First Love Österreich)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Frauen und Gleichstellung

Referat im Amt der Landesregierung

→ *Frauenförderungsgesetz*, *Frauennetzwerk*, *Gender Mainstreaming*,

Vorarlberg war das erste österreichische Bundesland, das innerhalb des Amtes der Landesregierung ein Referat für Frauen und Gleichstellung eingerichtet hat. Das Referat für Frauen und Gleichstellung, wie es inzwischen heißt, ist Teil der Abteilung „Gesellschaft, Soziales und Integration“ und es ist inzwischen das Kompetenzzentrum für Frauenfragen, Frauenförderung und Gleichstellung in Vorarlberg. Ziel der Arbeit des Referats für Frauen und Gleichstellung ist die Herstellung gleichberechtigter und gleichwertiger Lebens- und Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer sowie die Ermöglichung eines eigenständigen Lebens für Frauen.

Das Referat für Frauen und Gleichstellung engagiert sich für eine Gesellschaft, in der Frauen und Männer

- gleichgestellt sind,
- gleiche Chancen und gleichen Zugang zu Ressourcen haben,
- ein selbstbestimmtes Leben, entsprechend ihren persönlichen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Interessen führen,
- keiner geschlechtsspezifischen strukturellen oder individuellen Gewalt ausgesetzt sind.

Die Aufgaben und Zielgruppen des Referates für Frauen und Gleichstellung sind vielfältig

Für alle Vorarlbergerinnen:

- Informationsweitergabe an Frauen und Mädchen sowie Weitervermittlung an Beratungsstellen
- Vermittlung zur Rechtsberatung für Frauen bei Fragen zum Ehe-, Familien- und Scheidungsrecht
- Frauenspezifische Projekte: Entwicklung, Durchführung und Unterstützung konkreter Pilot- und Modellprojekte und Mitwirkung bei deren Etablierung in den Regelbetrieb
- Finanzielle Förderungen für Fraueneinrichtungen und für Initiativen
- Empowerment von Frauen durch frauenpolitische Bildungs- und Informationsarbeit

Für alle Vorarlberger:

- Informationsweitergabe an Männer z.B. durch die online-Plattform www.vordermann.at
- Durchführung von männerspezifischen Veranstaltungen
- Männerspezifische Projekte

Für alle Projektanbieterinnen und Projektanbieter sowie Institutionen:

- Vergabe und Abwicklung von Subventionen an Einrichtungen und Initiativen sowie für Gender-Projekte und –Veranstaltungen
- Förderung und Durchführung von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen

Für eine geschlechtergerechte Gesellschaft:

- Entwicklung von und Beteiligung an inter-/nationalen/regionalen Kooperationen und Gleichstellungsprojekten
- Initiierung, Entwicklung und Durchführung genderspezifischer Grundlagenarbeit: Aufbereitung, Entwicklung, Durchführung und Verbreitung
- Aktive gleichstellungsspezifische Vernetzungs- und Gremienarbeit, Koordination und Kooperation auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene
- Erarbeitung von (gleichstellungs-)politischen und rechtlichen Anregungen und Stellungnahmen, Gesetzen/Gesetzesakten sowie von Analysen und Maßnahmenvorschlägen zu frauen- und genderspezifisch relevanten Schwerpunkten

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung

- Beratung und Unterstützung von Verwaltungsdienststellen, Betrieben und Einrichtungen des Landes und von Gemeinden bei Gleichstellungs- und Gender-Mainstreaming-Projekten und Initiativen und bei der Implementierung von Gender Budgeting

Die Dokumentation 2016 „Frauen und Gleichstellung“ informiert im Detail über die Tätigkeiten des Referats. Download oder Bestellung: www.vorarlberg.at/frauen.

Ein besonderes Anliegen des Referats ist die personelle und institutionelle Zusammenarbeit auf regionaler und überregionaler Ebene; diese erfolgt kontinuierlich mit den Systempartnern, wie den Frauen- und Mädchenorganisationen, den Sozialpartnern, der Männerplattform, den Bildungs- und Sozialeinrichtungen sowie mit Betrieben.

AUSKUNFT/BERATUNG

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung Gesellschaft, Soziales und Integration
Leiterin des Referats für Frauen und Gleichstellung: Mag.[a] Monika Lindermayr
Römerstraße 15
6901 Bregenz
Telefon: 05574 511 24113
E-Mail: frauen@vorarlberg.at

INFORMATIONSMATERIAL

Eine Fülle von Informationsmaterialien (Broschüren, Berichte, Dokumentationen) ist im Referat für Frauen und Gleichstellung erhältlich. Übersicht und Download: www.vorarlberg.at/frauen (>Publikationen).

Bestellungen per E-Mail frauen@vorarlberg.at oder telefonisch: 05574 511 24112 und 24136.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Frauenförderungsgesetz

→ *Antidiskriminierungsgesetz*, *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*, *Frauen und Gleichstellung des Landes*, *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*, *Sprachliche Gleichbehandlung*

Seit dem Jahr 1997 existiert in Vorarlberg ein Landes-Frauenförderungsgesetz (LGBl. 1/1977 und 73/1997), mit dem sich das Land verpflichtet, die Chancen der Frauen in der Gesellschaft und im Landesdienst gezielt zu fördern.

Ziele der allgemeinen Frauenförderung

Im ersten Abschnitt des Landesfrauenförderungsgesetzes werden unter anderem folgende Ziele genannt:

- Beseitigung bestehender Ungleichheiten und Sichtbarmachen der Leistungen und Lebensumstände der Frauen
- Partnerschaft in der Familie
- Verbesserung der Situation der Frauen im Bereich der Wirtschaft, im Finanz-, Gesundheits- und Sozialwesen

Folgende Maßnahmen sollen die Erreichung dieser Ziele gewährleisten:

- Bewusstseinsbildung
- Bildungsmaßnahmen
- Beratung
- Unterstützung von Selbsthilfegruppen sowie einschlägig tätiger gemeinnütziger Einrichtungen
- Finanzierung von Forschungsprojekten

Der zweite Abschnitt des Frauenförderungsgesetzes befasst sich mit der Frauenförderung innerhalb des Landesdienstes. In diesem Zusammenhang ist in allen Aspekten des Arbeitslebens von der Begründung bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses Chancengleichheit von Frauen und Männern anzustreben.

Als frauenfördernde Maßnahmen in der Landesverwaltung sind folgende vorgesehen:

- Angebot von flexiblen Arbeitszeiten
- Angebot von Teilzeitarbeit auch in leitenden Funktionen
- Berücksichtigung der Familienphase bei der Einstellung, beim beruflichen Aufstieg und Wiedereinstieg sowie bei der Laufbahnplanung
- Kontinuierliche Information während der Elternkarenz
- Sichtbarmachen der Frauen durch sprachliche Gleichbehandlung
- Möglichkeit der Mitgestaltung von Arbeitsbedingungen durch Frauen

Zentrale Bedeutung für die Konzipierung und Durchführung von Maßnahmen der allgemeinen Frauenförderung und zur Gleichstellung von Frauen und Männern hat das Referat für Frauen und Gleichstellung des Amtes der Vorarlberger Landesregierung (siehe Stichwort *Frauen und Gleichstellung des Landes*).

2006 wurden die im Interesse der Frauenförderung gesetzten Maßnahmen evaluiert. Vor allem in den Bereichen geschlechtsneutrale Stellenausschreibung, Weiterbildung, sprachliche Gleichbehandlung und Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben waren die Maßnahmen erfolgreich.
2009 wurde zum zweiten Mal ein Rahmenplan zur Chancengleichheit und Frauenförderung für die Landesbediensteten erstellt und seine Umsetzung durch Beschluss der Landesregierung sichergestellt. Im Unterschied zum ersten Rahmenplan gilt der zweite nicht nur für den Bereich der Landesverwaltung, sondern auch für den Bereich Pflichtschulen und für die Krankenhausbetriebsgesellschaft, also für den gesamten Landesdienst. Für die Erstellung des Rahmenplans und die Implementierung der vorgesehenen Maßnahmen sowie deren kontinuierliche Weiterentwicklung wurde innerhalb der Personalabteilung des Landes eine eigene Stelle für eine Expertin für Chancengleichheit und Frauenförderung geschaffen.

FÜR FRAUENFÖRDERUNG ZUSTÄNDIGE EINRICHTUNGEN

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung Personal Expertin für Chancengleichheit und Frauenförderung
Frau Mag.[a] Margit Brunner Gohm
Römerstraße 15
6901 Bregenz
Telefon: 05574 511 20427
E-Mail: margit.brunnergohm@vorarlberg.at

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Anlaufstelle zur Förderung der Chancengleichheit
von Frauen und Männern im Rahmen der Personalvertretung
Frau Birgit Gmeiner
Römerstraße 15
6901 Bregenz
Telefon: 05574 511 29015
E-Mail: birgit.gmeiner@vorarlberg.at

INFORMATIONSMATERIAL

Der vollständige Text des Landes-Frauenförderungsgesetzes lässt sich aus dem Internet herunterladen: www.vorarlberg.at (Suchbegriff: Frauenförderungsgesetz).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Frauenhandel

→ *Frauenhelpline gegen Männergewalt*, *FrauennotWohnung*, *Gewalt gegen Frauen*, *Gewaltschutzstelle*

Menschenhandel ist eine schwerwiegende Verletzung der Menschenrechte und der Menschenwürde und gilt als eines der schlimmsten Verbrechen weltweit. Frauen und Kinder stellen die Mehrheit der gehandelten Menschen.

Österreich ist sowohl Transit- als auch Zielland von Menschenhandel. Formen des Menschenhandels, von denen Österreich betroffen ist:

- Frauenhandel zum Zweck der sexuellen Ausbeutung
- Sklaverei ähnliche Arbeits- und Lebensbedingungen von Hausangestellten
- Kinderhandel

Österreich hat 2004 eine Task Force Menschenhandel eingerichtet, um die Maßnahmen gegen Menschenhandel zu koordinieren und zu intensivieren. Im April 2015 wurde der vierte Nationale Aktionsplan zur Bekämpfung des Menschenhandels für die Jahre 2015 bis 2017 von der Bundesregierung erstellt. Er beinhaltet Aktionen zur nationalen Koordination, zur Prävention, zum Opferschutz, zur Strafverfolgung und zur internationalen Zusammenarbeit.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Informationen und persönliche Beratung erhalten von Frauenhandel betroffene Frauen in Vorarlberg

- im FrauenInformationszentrum FEMAIL und in den ifs Beratungsstellen (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Information und Beratung für Migrantinnen*)
- in der FrauennotWohnung und der Gewaltschutzstelle (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Gewalt gegen Frauen*)

Eine Spezialeinrichtung (allerdings in Wien) ist die

Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel (IBF)
des Vereins LEFÖ
Lederergasse 35/12-13
1080 Wien
Telefon: 01 796 92 98
E-Mail: ibf@lefoe.at

Bürozeiten:
Mo + Di + Fr, 9 – 14 Uhr
Do, 14 – 19 Uhr (Anrufbeantworter rund um die Uhr in Betrieb)
Die IBF ist im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen und des Bundesministerium für Inneres tätig. Sie berät und betreut Migrantinnen, die durch Gewalt, Drohung, Täuschung oder Ausnützung ihrer Abhängigkeit zum Zweck der Ausbeutung

- in der Prostitution
- in der Ehe, im Haushalt oder in anderen Tätigkeiten und Dienstleistungsverhältnissen

nach oder innerhalb von Österreich gehandelt werden.

INFORMATIONSMATERIAL

- Informationsfolder für Betroffene von Frauenhandel in 12 verschiedenen Sprachen. Download: www.lefoe.at (IBF Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel).
- „Gesundheit, Sicherheit, Rechte, Arbeit, Geld“, Broschüre für MultiplikatorInnen zum Thema Frauenhandel, in Deutsch, Englisch, Russisch, herausgegeben von LEFÖ
- www.kinderrechte.gv.at (Suchbegriff: Kinderhandel)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Frauenhelpline gegen Männergewalt

→ *Frauenservicestelle der Frauenministerin*, *Gewalt gegen Frauen*, *Gewalt gegen Kinder*, *Stalking*, *Zwangsheirat*

Die Frauenhelpline, eine Einrichtung des Vereins Autonome Österreichische Frauenhäuser, gefördert durch das Frauenministerium, ist eine kostenlose Erst- und Krisenberatung für Frauen (selbstverständlich auch für Migrantinnen), die von Gewalt betroffen sind. Sie berät und vermittelt ganz gezielt an regionale Frauenschutzeinrichtungen und Beratungsstellen weiter. Die Frauenhelpline ist rund um die Uhr und an 365 Tagen im Jahr erreichbar.

!!! Außer in Deutsch und Englisch ist zu bestimmten Zeiten auch eine Beratung in anderen Sprachen möglich.

Muttersprachliche Beratung:

Montag:	08.00 – 14.00 Uhr Russisch
Dienstag:	14.00 – 19.00 Uhr Bosnisch-Kroatisch-Serbisch
Freitag:	08.00 – 14.00 Uhr Türkisch
Freitag:	14.00 – 19.00 Uhr Arabisch
Samstag	08.00 – 14.00 Uhr Farsi und Dari

Für gehörlose Menschen ist die Frauenhelpline mittels RelayService (www.oegsbarrierefrei.at/frauenhelpline) erreichbar.

Die wichtigsten Zielgruppen der Frauenhotline sind:

- Frauen die von Gewalt (egal ob körperlicher, psychischer, sexueller, struktureller oder ökonomischer) betroffen oder bedroht sind, und deren Kinder
- Frauen in Beziehungs- und Lebenskrisen
- Frauen, die mit Stalking oder Zwangsheirat konfrontiert sind

AUSKUNFT/BERATUNG

Frauenhelpline: 0800 222 555 (gebührenfrei und rund um die Uhr erreichbar)

E-Mail: frauenhelpline@aoef.at

INFORMATIONSMATERIAL

www.frauenhelpline.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Frauenmuseum

Das Frauenmuseum Hittisau (Bregenzerwald) ist das erste und einzige Frauenmuseum Österreichs. Gegründet wurde es im Jahr 2000. Das Frauenmuseum zeigt laufend Ausstellungen zu frauenrelevanten Themen; es macht den Beitrag von Frauen zur kulturellen Entwicklung und damit Frauengeschichte sichtbar. Und es stellt klar, dass Geschlechtsrollen nicht unabänderlich sind, sondern historisch bedingt.
Kinder und Jugendliche haben freien Eintritt.

Frauenmuseum Hittisau
Platz 501
6952 Hittisau
Telefon: 05513 6209 30
E-Mail: kontakt@frauenmuseum.at
www.frauenmuseum.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Frauennetzwerk Vorarlberg

→ *Frauen und Gleichstellung des Landes*

Das Frauennetzwerk Vorarlberg ist ein Projekt des Referats für Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung. Wesentliches Ziel des im Jahr 2000 gestarteten Projektes ist es, die Lebensqualität und die Mitsprachemöglichkeiten der Frauen in allen Teilen Vorarlbergs durch Vernetzung und Information zu verbessern. Die Knoten des Netzwerks sind das Referat für Frauen und Gleichstellung, die neun Regionensprecherinnen und die Frauensprecherinnen, die es inzwischen in fast allen Vorarlberger Gemeinden gibt. Die Frauensprecherinnen vertreten die Interessen der Frauen auf Gemeindeebene. Die Regionensprecherinnen organisieren zusammen mit den Frauensprecherinnen Veranstaltungen und fördern den landesweiten Informationsaustausch und landesweite Kontakte unter den Frauen. Die Vernetzung der Frauen, Frauenorganisationen und -institutionen erfolgt über parteipolitische und ideologische Grenzen hinweg.

Sprecherinnen der Regionen:

Arlberg: Brigitte Finner

Telefon: 0664 504 76 02

E-Mail: haus.franziska@gmx.at

Bregenzerwald: Ingrid Delacher

Telefon: 0650 792 222 55

E-Mail: ingrid@blusky.li

Großes Walsertal: Carmen Stark

Telefon:0664 422 89 91

E-Mail: carmen.stark.kathi@gmail.com

Hofsteig: Yvonne Böhler

Telefon: 0664 738 228 93

E-Mail: yb@aon.at

Kummenberg: Kiki Karu

Telefon: 0664 240 75 29

E-Mail: kiki.karu@aon.at

Leiblachtal: Nicole Lissy Jancsó

Telefon: 05573 82 775

E-Mail: nicole.lissy@aon.at

Montafon: Christine Bauer

Telefon: 0664 222 36 57

E-Mail: bauer.christine@aon.at

Vorderland: Angelika Alicke

Telefon: 0699 190 08 560

E-Mail: angela.alicke@fraxern.at

Walgau: Sabine Wäger (Regionensprecherin und Landessprecherin)

Telefon. 0664 122 88 71

E-Mail: sabine.waeger@a1.net

AUSKUNFT/BERATUNG

Die Kontaktadresse des Frauennetzwerks Vorarlberg findet sich im Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauennetzwerke*

INFORMATIONSMATERIAL

www.frauennetzwerk-vorarlberg.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

FrauennotWohnung

→ *Gewalt gegen Frauen*, *Gewaltschutzstelle*

Die ifs FrauennotWohnung bietet Frauen und Kindern, die von Gewalt betroffen sind, Schutz und Sicherheit – unabhängig von Einkommen, Nationalität und Religion. Ein Aufenthalt in der FrauennotWohnung ermöglicht es Frauen, in Ruhe herauszufinden, wie sie ihr Leben in Hinkunft gestalten wollen. Die Mitarbeiterinnen der FrauennotWohnung leisten Hilfe zur Selbsthilfe. Sie beraten (auch bei rechtlichen Fragen), begleiten, unterstützen und informieren die Frauen und fördern das Selbstvertrauen der Kinder. Sie helfen, sofern dies gewünscht wird, bei der Wohnungs- und Arbeitsuche, bei Amtswegen und bei psychischen Problemen. Die Adresse der FrauennotWohnung wird aus Sicherheitsgründen geheim gehalten. Die FrauennotWohnung ist jedoch **rund um die Uhr** telefonisch erreichbar.

AUSKUNFT/BERATUNG

ifs FrauennotWohnung
Postfach 61
6850 Dornbirn
Telefon: 05 1755-577 (rund um die Uhr)
E-Mail: frauennotwohnung@ifs.at

INFORMATIONSMATERIAL

www.ifs.at (>Schutz und Sicherheit >Opferschutz >ifs FrauennotWohnung)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Frauenreisen

Ein Unternehmen, das seit knapp 30 Jahren ausschließlich auf Frauenreisen spezialisiert ist:

Frauen unterwegs Frauen reisen GmbH
Potsdamer Straße 139
10783 Berlin
Telefon: 0049 30 215 10 22
E-Mail: reisen@frauenunterwegs.de
www.frauenunterwegs.de

Eine weitere auf Frauenreisen spezialisierte Einrichtung: www.frauenurlaub.de oder www.frauenreisen.at bietet unter anderen auch Frauenreisen an.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Frauenservicestelle der Frauenministerin

→ *FEMAIL*

Informationen zu Anliegen, die Frauen bzw. speziell Migrantinnen betreffen, sind kostenlos und unbürokratisch bei der Frauenservicestelle der Bundesministerin für Gesundheit und Frauen unter der Telefonnummer 0800 20 20 11 (gebührenfrei) erhältlich.

Die Mitarbeiterinnen der Frauenservicestelle sind zu folgenden Zeiten erreichbar:

- Montag bis Donnerstag: 10 – 14 Uhr

Es ist auch möglich, Anliegen zu mailen: frauenservice@bmbg.gv.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Freie DienstnehmerInnen

→ *Abfertigung neu*, *Neue Selbstständige*, *Pflichtversicherung*, *Umsatzsteuer*

Freier Dienstvertrag

Sogenannte freie DienstnehmerInnen gehen mit ihrem Arbeitgeber/ihrer Arbeitgeberin einen freien Dienstvertrag ein. Sie verpflichten sich, für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit gegen Entgelt bestimmte Arbeitsleistungen zu erbringen. Der wesentliche Unterschied zwischen einem freien Dienstvertrag und einem Arbeitsvertrag ist das Fehlen der „persönlichen Abhängigkeit" vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin, was vor allem darin zum Ausdruck kommt, dass sich freie DienstnehmerInnen ihre Arbeitszeit selbst einteilen können. Im Unterschied zu einem Werkvertrag ist der freie Dienstvertrag nicht auf die Herstellung eines klar definierten Werks gerichtet, sondern auf die Erbringung von kontinuierlichen Arbeitsleistungen und nicht auf ein Endprodukt.

Sozialrecht

Sozialrechtlich sind freie DienstnehmerInnen seit Jahresbeginn 2008 ArbeitnehmerInnen gleichgestellt.

Das heißt, freie DienstnehmerInnen sind

- pensionsversichert
- krankenversichert (Anspruch auf Krankengeld und Wochengeld)
- unfallversichert
- arbeitslosenversichert

und sie bekommen Entgelt im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.

Seit Jahresbeginn 2008 haben auch freie DienstnehmerInnen Anspruch auf Abfertigung. Die Auszahlung der angesparten Abfertigung kann als Überbrückungshilfe bei Beendigung des freien Dienstvertrages verlangt werden; vorausgesetzt es liegen insgesamt drei Einzahlungsjahre vor und das Arbeitsverhältnis wurde nicht durch Selbstkündigung beendet. In den beiden letztgenannten Fällen bleibt das Geld (vorläufig) auf dem Konto.

Arbeitsrecht

Freie DienstnehmerInnen sind inzwischen zwar sozialrechtlich mit ArbeitnehmerInnen gleichgestellt, nicht aber arbeitsrechtlich.

Dies bedeutet, dass wesentliche gesetzliche Normen des Arbeitsrechts (fünf Wochen Urlaub, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsfristen, Überstundenentlohnung etc.) für sie

keine Geltung haben, ebenso wie kollektivvertragliche Bestimmungen (Mindestlohn, 13./14. Monatsbezug), es sei denn, dies wurde schriftlich vereinbart.

!!! In der Praxis heißt dies, dass bei Abschluss eines freien Dienstvertrages viel mehr als bei dem eines Arbeitsvertrages darauf zu achten ist, welche Vereinbarungen der Vertrag beinhaltet. Denn Geltung hat für freie DienstnehmerInnen nur, was vertraglich vereinbart ist. Neben dem Entgelt sollte in jedem Fall der Urlaubsanspruch geregelt sein. Sind keine Sonderzahlungen und kein bezahlter Urlaub vorgesehen, ist darauf zu achten, dass der laufende Lohn entsprechend höher ist.

!!! Seit 2016 gelten die im Mutterschutzgesetz geregelten Arbeitsverbote vor und nach einer Entbindung auch für freie Dienstnehmerinnen.

Steuerrecht

Steuerrechtlich gelten freie DienstnehmerInnen als Selbstständige und haben Einkommenssteuer und unter Umständen auch Umsatzsteuer zu zahlen.
Die Einkommensgrenze ab der Steuerpflicht besteht:
Bei ausschließlichen Einkünften aus selbstständiger Tätigkeit: € 11.000,- pro Jahr
Bei Einkünften aus selbstständiger und unselbstständiger Tätigkeit: € 12.000,- pro Jahr
Zu versteuern ist immer der Gewinn, also die Einnahmen abzüglich der Ausgaben.
In Papierform ist die Steuererklärung bis 30. April des Folgejahres (mit FinanzOnline bis 30. Juni des Folgejahres) bei dem für den Wohnsitz zuständigen Finanzamt einzubringen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Seit 2008 sind freie DienstnehmerInnen Mitglieder der Arbeiterkammer. Sie haben seither die Möglichkeit, alle Serviceeinrichtungen der Arbeiterkammer einschließlich der Rechtsberatung und Rechtsvertretung in Anspruch zu nehmen. Nähere Auskünfte erhalten Sie in jeder Geschäftsstelle der Arbeiterkammer (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

Die Broschüre „Der freie Dienstvertrag“ findet sich auf der Website der Vorarlberger Arbeiterkammer. Download und Bestellmöglichkeit:

www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren und Ratgeber >Arbeit&Recht)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Freiwillige Versicherungen

→ *Grenzgängerinnen*, *Pflichtversicherung*, *Mitversicherung von Angehörigen*, *Sonderausgaben*

Dieses Stichwort befasst sich mit den Möglichkeiten der freiwilligen Versicherungen nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG), nicht aber mit Privatversicherungen.
Erwerbstätige Personen sind in Österreich grundsätzlich pflichtversichert, allerdings setzt eine Vollversicherung, das heißt die Einbeziehung in die gesetzliche Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung ein gewisses Mindesteinkommen voraus (Mindestbeitragsgrundlage). Es existieren jedoch auch Formen der freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Kranken- und/oder Pensionsversicherung bzw. die Möglichkeit des Nachkaufs von Versicherungszeiten.

KRANKENVERSICHERUNG

Die gesetzlichen Krankenkassen bieten folgende freiwillige Versicherungen an:

- Selbst- bzw. Weiterversicherung
- Selbstversicherung für Studierende
- Selbstversicherung für Geringfügig Beschäftigte

Selbst- bzw. Weiterversicherung

Wer in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht pflichtversichert ist und seinen Wohnsitz in Österreich hat, kann mit der Gebietskrankenkasse eine freiwillige Versicherung abschließen. Wer selbstversichert ist, hat Anspruch auf Sachleistungen (ärztliche Hilfe, Spitalsaufenthalte, Medikamente, Heilbehelfe), nicht aber auf Kranken- und Wochengeld.
Auch die Mitversicherung von Angehörigen ist möglich.

!!! Für Personen, die vor der Selbstversicherung nicht (mit-)versichert waren, besteht eine Wartezeit von sechs Monaten bis zu einer tatsächlichen Anspruchsberechtigung.

Wer in den zwölf Monaten vor Ausscheiden aus der Versicherung mindestens 26 Wochen oder unmittelbar vorher mindestens sechs Wochen in einer gesetzlichen Krankenversicherung pflicht- oder mitversichert war, kann sich in der jeweiligen Versicherungsanstalt weiterversichern lassen. In diesem Fall entfällt die Wartezeit bis zu einer Anspruchsberechtigung.

!!! Wenn Ihr Einkommen unter der Höchstbeitragsgrundlage liegt, sollten Sie zugleich mit dem Antrag auf Selbstversicherung auch einen Antrag auf Herabsetzung des Krankenversicherungsbeitrags stellen, da sonst – ohne Rücksicht auf die Höhe des tatsächlichen Einkommens – automatisch der Höchstbeitrag in Rechnung gestellt wird.

Selbstversicherung für Studierende

Studierende, die noch kein Studium abgeschlossen haben, können sich zu einem begünstigten Tarif (2017: € 56,74 pro Monat) freiwillig in der Gebietskrankenkasse versichern lassen. Vorausgesetzt ihr Einkommen liegt unter € 10.000,- im Kalenderjahr.

Selbstversicherung für Geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte, also Personen, deren monatliches Einkommen nicht mehr als € 425,70 (Stand: 2017) beträgt, sind lediglich unfall-, nicht aber kranken- und pensionsversichert. Sie können sich jedoch, sofern ihr Wohnsitz in Österreich liegt, auf Antrag zu einem relativ günstigen Tarif (€ 60,09 pro Monat) in der Kranken- und Pensionsversicherung selbst versichern.

Selbstversicherung für Personen, die sich der Pflege eines behinderten Kindes widmen

Seit 2013 gibt es für Personen, die sich der Pflege eines behinderten Kindes widmen, unter Umständen die Möglichkeit, sich auch im Bereich der Krankenversicherung selbst zu versichern, sofern sie nicht in der Krankenversicherung pflichtversichert sind oder als Angehörige Anspruch auf Mitversicherung haben. Die Beiträge für diese Versicherung werden zur Gänze vom Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen übernommen.

Der Antrag auf Selbstversicherung ist beim zuständigen Krankenversicherungsträger zu stellen.
Ausgenommen von dieser Möglichkeit der Selbstversicherung sind Personen, die

- eine Eigenpension beziehen (z.B. Alterspension)
- bereits aufgrund einer anderen Beschäftigung in der Kranken- und Pensionsversicherung pflichtversichert sind
- in der Krankenversicherung pflichtversichert sind aufgrund eines Leistungsbezugs aus der Arbeitslosenversicherung
- Kinderbetreuungsgeld beziehen
- einer gesetzlichen beruflichen Vertretung der freien Berufe angehören (z.B. ÄrztInnen, ApothekerInnen, WirtschaftstreuhänderInnen, ZiviltechnikerInnen)
- GrenzgängerInnen sind

AUSKUNFT/BERATUNG

Erkundigen Sie sich bei der für Sie zuständigen Kranken- bzw. Sozialversicherung, wann und wo es in Ihrer Nähe Sprechtage bzw. Sprechstunden gibt, um sich persönlich beraten zu lassen.

Vorarlberger Gebietskrankenkasse (VGKK)
Hauptstelle Dornbirn
Jahngasse 4
6850 Dornbirn
Telefon: 050 84 55-0
E-Mail: vgkk@vgkk.at
www.vgkk.at

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft
Schloßgraben 14
6800 Feldkirch
Telefon: 05 08 08
E-Mail: vs.vbg@svagw.at
www.svagw.at (>Kontakt >Landesstellen)

Sozialversicherungsanstalt der Bauern
Vorarlberg
Montfortstraße 9
6900 Bregenz
Telefon: 050 808-0
E-Mail: rb.vbg@svb.at
www.svb.at (>Kontakt)

Auskünfte über freiwillige Versicherungen erhalten Sie auch in den gesetzlichen Interessenvertretungen Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer und Landwirtschaftskammer (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

PENSIONSVERSICHERUNG

Die Pensionsversicherungsanstalt bietet folgende Möglichkeiten der freiwilligen Versicherungen an

- Selbstversicherung
- Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung
- Selbstversicherung für pflegende Angehörige
- Selbstversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes
- Weiterversicherung
- Weiterversicherung für pflegende Angehörige

- Nachkauf von Schulzeiten

Selbstversicherung

Die Selbstversicherung in der Pensionsversicherung soll die Voraussetzung für eine anschließende Weiterversicherung schaffen, wenn keine oder zu wenig Vorversicherungszeiten (siehe Weiterversicherung) vorliegen. Sie ist auch rückwirkend (für 12 Monate) zulässig.

Voraussetzungen

- Vollendung des 15. Lebensjahres
- Wohnsitz im Inland
- Keine Berechtigung zur Weiterversicherung
- Keine Pflichtversicherung aufgrund von Erwerbstätigkeit
- Keinen Anspruch auf Pension oder Ruhegenuss
- Kein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis
- Kein Bezug von Mindestsicherung

Beitragshöhe

Bestand vor der Selbstversicherung noch keine Pflichtversicherung, kostet ein Selbstversicherungsmonat € 662,34 (Stand: 2017).
Bestand bereits eine Pflichtversicherung, so richtet sich der Beitrag nach der Beitragsgrundlage aus dem Jahr vor dem Ausscheiden aus der Pflichtversicherung und bewegt sich – so wie bei der Weiterversicherung – zwischen € 177,91 und € 1.324,68 pro Monat.

!!! Über Antrag ist es sowohl bei der Selbst- als auch bei der Weiterversicherung möglich, die Beitragsgrundlage herabzusetzen, allerdings nicht unter den Betrag von monatlich € 780,30 (Stand: 2017), wenn es die wirtschaftlichen Verhältnisse der oder des Versicherten rechtfertigen. Zu beachten ist in dem Zusammenhang allerdings, dass sich eine Herabsetzung der Beitragsgrundlage und damit auch des monatlich zu zahlenden Versicherungsbetrages unter Umständen nachteilig auf die Höhe der zukünftigen Pension auswirkt. Es empfiehlt sich daher, sich vor Beantragung einer Herabsetzung in der zuständigen Versicherungsanstalt über deren voraussichtlichen Einfluss auf die Pensionshöhe zu informieren.

!!! Beiträge zur Weiter- ebenso wie zur Selbstversicherung sind als Sonderausgaben steuerlich absetzbar. Nähere Informationen erhalten Sie im zuständigen Finanzamt.

Selbstversicherung bei Geringfügiger Beschäftigung

Die Möglichkeit der begünstigten Selbstversicherung für Geringfügig Beschäftigte umfasst die Kranken- sowie die Pensionsversicherung (siehe oben Abschnitt *Krankenversicherung*).

Selbstversicherung für pflegende Angehörige

Personen, die unter erheblicher Beanspruchung ihrer Arbeitskraft einen oder eine nahe Angehörige pflegen, können sich in der Pensionsversicherung selbst versichern, **ohne dass ihnen dadurch Kosten entstehen**. Das heißt, sie können kostenlos Versicherungszeiten erwerben. Eine allfällig bestehende Erwerbstätigkeit ist entsprechend einzuschränken. Die Selbstversicherung ist aber auch möglich, wenn vorher keine Pflicht-, Selbst- oder Weiterversicherung in der Pensionsversicherung bestand.

Voraussetzungen

- Pflege eines oder einer nahen Angehörigen
- Pflege in häuslicher Umgebung
- Wohnsitz im Inland
- Erhebliche Beanspruchung der Arbeitskraft durch die Pflege
- Anspruch der zu pflegenden Person auf Pflegegeld ab Stufe 3

!!! Neben der Selbstversicherung für die Pflege eines oder einer nahen Angehörigen ist die Selbstversicherung für die Pflege eines behinderten Kindes ausgeschlossen.

Die Selbstversicherung endet mit dem Ende des Kalendermonats, in dem eine der Voraussetzungen wegfällt oder die pflegende Person ihren Austritt aus dieser Versicherung erklärt.

Beitragsgrundlage

Als monatliche Beitragsgrundlage gilt im Jahr 2017 ein Betrag von € 1.776,70. Die Beiträge werden zur Gänze aus Mitteln des Bundes getragen.

Selbstversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes

Personen, die wegen der Pflege eines behinderten Kindes **nicht berufstätig** sind, können sich in der Pensionsversicherung selbst versichern, **ohne dass ihnen dadurch Kosten entstehen**. Die

Beiträge werden zur Gänze aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen getragen. Die Selbstversicherung für die Pflege eines behinderten Kindes kann unter bestimmten Voraussetzungen seit Jahresbeginn 2013 auch für zehn Jahre rückwirkend beantragt werden.

Voraussetzungen

- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind
- Wohnsitz im Inland
- Bezug einer erhöhten Familienbeihilfe
- Gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft durch die Pflege des Kindes

Ausgeschlossen ist die Selbstversicherung

- für Personen, die in einer Pensionsversicherung pflicht-, weiter- oder selbstversichert sind (Ausnahme: Selbstversicherung bei geringfügiger Beschäftigung).
- für Personen, die eine Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung beziehen.
- während der als Versicherungszeit anrechenbaren Zeiten der Kindererziehung (maximal 48 Monate nach der Geburt eines Kindes bzw. maximal 60 Monate nach einer Mehrlingsgeburt).

Beitragsgrundlage

Als monatliche Beitragsgrundlage gilt im Jahr 2017 ein Betrag von € 1.432,-. Diese Beitragsgrundlage wird bis 2019 schrittweise jener der Selbstversicherung bei der Pflege naher Angehöriger angeglichen.
Die Beiträge werden zur Gänze aus Mitteln des Ausgleichfonds für Familienbeihilfen und vom Bund getragen. Der versicherten Person erwachsen keine Kosten.

Weiterversicherung

Personen, die aus der Pflicht- oder Selbstversicherung ausscheiden, können sich in der für sie zuständigen Pensionsversicherung weiterversichern und damit auch Versicherungslücken schließen (bis zu 12 Monate rückwirkend möglich).
Voraussetzung ist, dass eine gewisse Vorversicherungszeit vorliegt:

- In den letzten 24 Monaten mindestens 12 Versicherungsmonate oder
- in den letzten fünf Jahren jährlich mindestens 3 Versicherungsmonate oder
- 60 Versicherungsmonate vor der Antragstellung

Antragstellung

Der Antrag ist binnen sechs Monaten nach Ausscheiden aus der Versicherung zu stellen. Wurden bereits 60 Versicherungsmonate erworben (ausgenommen Monate der Selbstversicherung), kann eine Weiterversicherung jederzeit geltend gemacht werden.

Beitragshöhe

Als Beitrag zur Weiterversicherung sind pro Monat 22,8 Prozent der Beitragsgrundlage zu zahlen. Der zu zahlende Mindestbeitrag beträgt 2017 € 177,91, der Höchstbeitrag € 1.324,68.

Weiterversicherung für pflegende Angehörige

Personen, die aus einer die Pflichtversicherung begründenden Erwerbstätigkeit ausscheiden, um einen nahen Angehörigen/eine nahe Angehörige zu pflegen, können sich, sofern die Voraussetzungen für eine Weiterversicherung erfüllt sind, zu begünstigten Bedingungen in der Pensionsversicherung weiterversichern.

Voraussetzungen

- Vorversicherungszeit wie bei der Weiterversicherung (siehe oben)
- Pflege eines oder einer nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung
- Gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft durch die Pflege
- Anspruch der gepflegten Person auf Pflegegeld ab Stufe 3

Beitragsgrundlage und Kosten

D Die monatliche Beitragsgrundlage wird aus den Beitragsgrundlagen aus dem Jahr vor dem Ausscheiden aus der Pflichtversicherung ermittelt.
Die Beiträge werden zur Gänze aus Mitteln des Bundes getragen. **Der versicherten Person erwachsen keine Kosten.**

Nachkauf von Schul-, Ausbildungs- und Studienzeiten

Aufgrund der Pensionsreform 2005 wird beim Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten unterschieden, ob diese Zeiten vor dem 1.1.2005 oder danach liegen. Was die Kosten des Nachkaufs betrifft, so wird bei den vor dem 1.1.2005 liegenden Zeiten auch zwischen Personen unterschieden, die vor dem 1.1.1955 und nach dem 31.12.1954 geboren wurden.

Antragstellung

Der Nachkauf kann bei jedem Versicherungsträger, bei dem zumindest ein Versicherungsmonat erworben wurde, gestellt werden. Die Antragstellung ist an keine Frist gebunden. Ein entsprechendes Antragsformular liegt bei der Pensionsversicherungsanstalt auf, lässt sich aber auch aus dem Internet herunterladen: www.help.gv.at

Nach der Vorschreibung der Beiträge steht es der oder dem Versicherten frei zu entscheiden, wie viele Monate nachgekauft werden. Der Betrag kann auch in Teilbeträgen entrichtet werden. Vorausgesetzt die Teilbeträge werden kontinuierlich und termingerecht entrichtet, erhöhen sie sich auch durch die Anhebung der Höchstbeitragsgrundlage nicht.

Wirksam werden nachgekaufte Schulzeiten erst mit dem Einlangen des vorgeschriebenen bzw. letzten Teilbetrages.

Nachträgliche Selbstversicherung

Der Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten, die nach dem 1.1.2005 absolviert wurden, wird in Form einer nachträglichen Selbstversicherung durchgeführt. Dabei werden durch die Entrichtung von Beiträgen Zeiten der freiwilligen Versicherung in der Pensionsversicherung erworben und ins Pensionskonto eingetragen.

Die Höhe des Beitrags ist abhängig vom Zeitpunkt, zu dem er entrichtet wird, und dem Kalenderjahr, in dem die Schulzeit absolviert wurde. Dabei ist die Beitragshöhe des Kalenderjahres, in dem die Schulzeit absolviert wurde, bis zum tatsächlichen Zeitpunkt der Entrichtung der Beiträge entsprechend aufzuwerten.

!!! Eine Entrichtung in Teilbeträgen ist nicht möglich.

Höchstausmaß der zeitlichen Vormerkung je nach Art der Ausbildung

Art der Schule bzw. Ausbildung	Höchstausmaß der Vormerkung
Mittlere Schule	2 Jahre
Höhere Schule oder Akademie	3 Jahre
Lehrinstitut für Dentisten	1 Jahr
Hochschule/Kunstakademie	12 Semester
Ausbildungszeit (= eine nach dem Hochschulstudium vorgeschriebene Berufsausbildung)	6 Jahre

!!! Der Nachkauf von Schulzeiten kann zur Gänze als Sonderausgabe steuerlich geltend gemacht werden. Nähere Informationen dazu erhalten Sie im zuständigen Finanzamt.

AUSKUNFT/BERATUNG

Erkundigen Sie sich bei dem für Sie zuständigen Pensionsversicherungsträger, wann und wo es Sprechtage bzw. Sprechstunden gibt, um sich persönlich beraten zu lassen.

Pensionsversicherungsanstalt
Landesstelle Vorarlberg
Zollgasse 6
6850 Dornbirn
Telefon: 05 03 03
E-Mail: pva-lsv@pensionsversicherung.at
www.pensionsversicherung.at

Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft
Schloßgraben 14
6800 Feldkirch
Telefon: 05 08 08 2029
E-Mail: vs.vbg@svagw.at
www.svagw.at (>Kontakt >Landesstellen)

Sozialversicherungsanstalt der Bauern
Regionalbüro Vorarlberg
Montfortstraße 9
6900 Bregenz
Telefon: 05574/49 24
E-Mail: rb.vbg@svb.at
www.svb.at

Auskünfte über freiwillige Versicherungen erhalten Sie auch in den gesetzlichen Interessenvertretungen Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer und Landwirtschaftskammer (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.pensionsversicherung.at (Suchbegriff Informationsmaterial):

- Die Broschüre „Freiwillige Versicherungen“, herausgegeben von der Pensionsversicherungsanstalt, informiert im Detail über die verschiedenen Formen der Selbst- und Weiterversicherung in der Pensionsversicherung.
- Die Broschüre „Nachkauf von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten (Nachträgliche Selbstversicherung)“, herausgegeben von der Pensionsversicherungsanstalt, informiert auch über die **Kosten des Nachkaufs** von Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten und die Kosten der nachträglichen Selbstversicherung.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Geburtenentwicklung

→ *Eheschließung*, *Geburtsvorbereitung*, *Kinderbetreuung*, *Schwangerschaft*

Langfristig gesehen geht seit etwa Mitte der 1960er-Jahre in Vorarlberg – so wie im gesamten Bundesgebiet und in allen anderen europäischen Staaten – die Zahl der Geburten sukzessive zurück. 1965 betrug die Zahl der lebend geborenen Kinder in Vorarlberg 5.895, in den Jahren 2006 bis 2013 schwankte sie zwischen 3.700 und 4.000. 2015 betrug sie 4.092.
Die Gesamtfertilitätsrate (durchschnittliche Kinderzahl pro Frau) sank in Vorarlberg im Zeitraum 1965 bis 2015 von 3,19 auf 1,6 (Österreich: 1,5). Der Anteil der unehelich geborenen Kinder stieg im Zeitraum 1965 bis 2014 in Vorarlberg von 8 Prozent auf 39,1 Prozent und sank 2015 auf 38,5 Prozent (Österreich: 42,0 %).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Geburtsvor- und -nachbereitung

→ *Elternkarenz*, *Elternteilzeit*, *Kinderbetreuungsgeld*, *Mutter-Kind-Pass*, *Mutterschutzbestimmungen*

Geburtsvorbereitung soll Frauen Ängste nehmen und sie in die Lage versetzen, einschätzen zu können, was sie vor, während und nach der Geburt ihres Kindes brauchen und welche Art des Gebärens (Spitalsgeburt, Ambulante Geburt oder Hausgeburt) für sie die optimale ist. Dafür braucht es Informationen, die entweder in Gesprächen, Vorträgen und Filmvorführungen vermittelt werden, sowie Kurse, in denen sich Frauen körperlich, mental und psychisch auf die Geburt vorbereiten (Atemtechniken und Entspannungsübungen) und das Vertrauen in den eigenen Körper stärken können. Geburtsvorbereitungskurse werden erst ab der 25. Schwangerschaftswoche empfohlen. Geburtsvorbereitung ist Sache von Hebammen.

Neu ab 1.Jänner 2017:

Seit Jahresbeginn 2017 finanzieren die Krankenkassen Hausbesuche von Hebammen, unabhängig davon, am wievielten Tag nach der Entbindung die Mutter das Krankenhaus verlassen hat. Bis Ende 2016 musste in diesem Fall die Entlassung vor dem vierten Tag nach der Entbindung erfolgen. Das führte dazu, dass Frauen, die etwa aufgrund von Komplikationen länger im Krankenhaus bleiben mussten, eine anschließende Betreuung durch die Hebamme nicht als Kassenleistung in Anspruch nehmen konnten.

AUSKUNFT/BERATUNG

- Zu welchem Bedingungen/Preis Hebammen welche Tätigkeiten erbringen, erfahren Sie auf der Website des Hebammengremiums, Landesstelle Vorarlberg: http://vorarlberg.hebammen.at/. Auf dieser Website finden Sie auch eine Auflistung der in Vorarlberg tätigen Hebammen, die Ihren speziellen Bedürfnissen entsprechen. Die Hebammen begleiten Sie auf Ihren Wunsch von der Schwangerschaft über die Geburt bis zum Stillen des Kindes; sie stehen aber auch für persönliche Einzelgespräche zur Verfügung.
- Informationsabende für Schwangere und Geburtsvorbereitungskurse finden auch an allen Vorarlberger Krankenanstalten mit Geburtenstationen statt. Das sind die Landeskrankenhäuser Bludenz, Bregenz, Feldkirch und das Krankenhaus Dornbirn.
- Vorträge zum Thema „Informiert schwanger“ bietet die Beratungsstelle „schwanger.li“ laufend an, und zwar in verschiedenen Orten.
  Termine: www.schwanger.li (> Wir informieren>Informiert schwanger)

INFORMATIONSMATERIAL

Auf der Website http://vorarlberg.hebammen.at/ lässt sich eine „Hebammenbroschüre“ mit Informationen über Schwangerschaft, Geburt und Stillen bestellen.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gebührenbefreiungen

→ *Ausgleichszulage*, *Wohnbeihilfe*

BEFREIUNG VON RUNDFUNKGEBÜHREN/BEFREIUNG VON DER ÖKOSTROMPAUSCHALE/ ZUSCHUSS ZUM FERNSPRECHENTGELT

Bei geringem Einkommen ist es möglich, eine Befreiung von den Rundfunkgebühren, eine Befreiung von der Ökostrompauschale und einen Zuschuss zu den Fernsprechentgelten zu beantragen.

Anspruchsvoraussetzungen

- Volljährigkeit
- Hauptwohnsitz in Österreich
- Das Haushalts-Nettoeinkommen darf eine gewisse Grenze nicht übersteigen.
- Außerdem müssen Anspruchsberechtigte eine der folgenden Leistungen beziehen:
  - Pflegegeld
  - Pension
  - Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, dem Arbeitsmarktförderungsgesetz oder dem Arbeitsmarktservicegesetz
  - Studienbeihilfe
  - Sozialhilfe/Mindestsicherung

AUSKUNFT/BERATUNG

Checklisten, ob eine Gebührenbefreiung im konkreten Fall möglich ist, ebenso wie Antragsformulare finden sich im Internet: www.orf-gis.at.

Dort erfahren Sie auch, welche Unterlagen dem Antragsformular beizulegen sind.

Antragsformulare liegen auch in Postfilialen und Gemeindeämtern auf.

GIS Gebühren Info Service GmbH
Faulmanngasse 4
1040 Wien

Servicehotline: 0810 00 10 80 (zum Ortstarif aus ganz Österreich)

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

BEFREIUNG VON REZEPTGEBÜHREN UND VOM SERVICE-ENTGELT FÜR DIE E-CARD

Unter bestimmten Umständen haben Personen Anspruch auf Befreiung von den Rezeptgebühren und brauchen auch das Service-Entgelt für die E-Card (elektronische Krankenversicherungskarte) nicht zu entrichten.

Anspruchsvoraussetzungen

Grundsätzlich befreit von der Bezahlung der Rezeptgebühr sind

- Personen mit anzeigepflichtigen übertragbaren Krankheiten (in diesem Fall betrifft die Gebührenbefreiung nur jene Medikamente, die zur Behandlung dieser Krankheiten notwendig sind)
- Zivildiener und deren Angehörige
- AsylwerberInnen in Bundesbetreuung

Befreiung aufgrund besonderer sozialer Schutzbedürftigkeit:
Bei den Personen, die aufgrund besonderer sozialer Schutzbedürftigkeit von der Bezahlung der Rezeptgebühr befreit sind, werden zwei Gruppen unterschieden.

- Personen, die keinen Antrag auf Befreiung stellen brauchen: Das sind BezieherInnen von bestimmten Geldleistungen wegen besonderer sozialer Schutzbedürftigkeit (z.B. Ausgleichszulage)
- Personen, die einen Antrag auf Befreiung stellen können. Das sind Personen, deren monatliches Nettoeinkommen 2016 folgende Richtwerte nicht übersteigt:
    - Alleinstehende: € 882,78
    - Alleinstehende mit erhöhtem Medikamentenbedarf: € 1.015,20
    - Ehepaare bzw. Lebensgemeinschaften: € 1.323,58
    - Ehepaare und Lebensgemeinschaften mit erhöhtem Medikamentenbedarf: € 1.522,12
    - Richtwerterhöhung pro mitversichertem und versorgtem Kind: € 136,21.

Antragstellung

Der Antrag auf Gebührenbefreiung ist bei der zuständigen Krankenversicherung zu stellen unter Verwendung des entsprechenden Antragformulars.

Erforderliche Unterlagen:

Nachweis über die Höhe

- des letzten Monatsbezugs
- des Ruhe- oder Versorgungsgenusses
- des Einkommens des Partners/der Partnerin
- von Rentenbezügen aus der Unfallversicherung

AUSKUNFT/BERATUNG

Antragsformulare und nähere Auskünfte auch bezüglich der Unterlagen, die Sie dem Antrag beilegen müssen, erhalten Sie bei Ihrer Krankenversicherung.

!!! Seit Jahresbeginn 2008 gibt es eine Deckelung der Rezeptgebühren: Wer im laufenden Kalenderjahr bereits zwei Prozent des Netto-Jahreseinkommens für Rezeptgebühren bezahlt hat, ist automatisch für den Rest des Jahres von der Rezeptgebühr befreit. Ein Antrag ist hierfür nicht erforderlich.

INFORMATIONSMATERIAL

www.sozialministeriumservice.at (Suchbegriff: Gebührenbefreiungen)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gehaltsverhandlungen

→ *Bruttolohn/Nettolohn*, *Einkommensunterschiede*, *Kollektivvertrag*

Frauen verdienen – auch wenn sie Vollzeit arbeiten – im Schnitt deutlich weniger als Männer.
Dies hat verschiedene Ursachen – beispielsweise arbeiten Frauen sehr häufig in Niedriglohnbranchen, und sie erleiden durch Berufsunterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuung üblicherweise nicht mehr aufholbare Einkommensverluste. Überdies werden Frauen aufgrund anachronistischer Rollenklischees benachteiligt. Erwiesenermaßen wirkt sich der „Familienstand verheiratet“ auf die Gehaltshöhe von Frauen negativ, auf jene von Männern positiv aus. Und das, obwohl die rechtliche Regelung, der zufolge der Mann Familienerhalter ist und seine Frau zu versorgen hat, längst der Vergangenheit angehört.
Aber auch das Verhalten von Frauen selbst ist nicht so selten von Rollenklischees geprägt. Das gilt auch für Gehaltsverhandlungen. Frauen scheuen sich oft, berechtigte finanzielle Forderungen zu stellen, um nicht als „unweiblich“ zu gelten. Der Grund? Generationen von Mädchen wurden vor allem zu Rücksichtnahme und Bescheidenheit erzogen, während Buben lernten, sich durchzusetzen. Die Auswirkungen dieser Sozialisation reichen bis in die Gegenwart. Mit dem Ergebnis, dass Frauen sehr häufig bereits beim Berufseinstieg in niedrigere Verwendungsgruppen eingestuft werden als Männer mit der gleichen Qualifikation.
Frauen sollten sich daher auf Bewerbungsgespräche und Gehaltsverhandlungen gut vorbereiten.

Tipps für ein Bewerbungsgespräch

- Erkundigen Sie sich, wie hoch der branchenübliche Lohn für die ausgeschriebene Position ist. Welcher Kollektivvertrag in dem Zusammenhang Geltung hat, erfahren Sie beim ÖGB Vorarlberg und bei der Arbeiterkammer (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*). Erkundigen Sie sich, was der kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt ist und ob es die Bereitschaft gibt, diesen zu überzahlen.
- Machen Sie sich bewusst, was in Zusammenhang mit der Bewerbung alles für Sie spricht – Qualifikationen, Fähigkeiten, Arbeitserfahrung, Motivation.
- Überlegen Sie, was Sie aufgrund Ihrer Kompetenzen realistischerweise an Gehalt erwarten können und welche Mindesthöhe Sie nicht zu unterschreiten bereit sind.
- Bereiten Sie sich gut auf das Vorstellungsgespräch vor (mitnehmen sollten Sie Lebenslauf, Dienstzeugnisse, Qualifikationsnachweise, Schulungsbestätigungen).

- Treten Sie nicht als Bittstellerin auf. Formulieren Sie klar Ihre Forderungen und begründen Sie diese (üben Sie die Gesprächsführung mit Familienmitgliedern, KollegInnen, FreundInnen).
- Fragen Sie nach, was alles an Vordienstzeiten angerechnet wird (z.B. Vordienstzeiten bei anderen ArbeitgeberInnen, Schul- und Studienzeiten, Elternkarenz, Lehre).
- Ersuchen Sie, die Einstufung zu begründen.
- Lassen Sie Ihren Dienstvertrag eventuell vom Betriebsrat oder der Gewerkschaft überprüfen, bevor Sie ihn unterschreiben. (Eine solche Überprüfung empfiehlt sich auch, wenn Sie sich bereits in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis befinden.)

Tipps betreffend Gehaltserhöhung

- Bevor Sie eine Gehaltserhöhung fordern, sollten Sie darauf achten, dass Ihre Leistungen und Ihr Engagement im Betrieb sichtbar sind. Das bedeutet, sich bei Sitzungen zu Wort melden, über Ergebnisse und Erfolge der Arbeit berichten, nicht nur Aufträge ausführen, sondern auch eigene Ideen einbringen. Damit stellen Sie klar, dass Ihre Mitarbeit wertvoll ist.
- Üblicherweise betragen Gehaltserhöhungen zwischen fünf und zehn Prozent, bei außerordentlichen Leistungen maximal bis zu 15 Prozent. Überlegen Sie, was Ihre Maximal- und was Ihre Mindestforderung ist. Und überlegen Sie sich schon vor dem Gespräch, ob Sie bereit sind, Alternativen zu einer Gehaltserhöhung zu akzeptieren (z.B. Bonuszahlung, zusätzliche Ausbildung).
- Wählen Sie einen günstigen Zeitpunkt für die Gehaltsverhandlungen (Erreichen einer Zielvorgabe, Übernahme eines neuen Aufgabengebietes oder eines neuen Projektes). In so einer Situation lässt sich anstatt von Gehaltserhöhung auch von Gehaltsanpassung reden.
- Spielen Sie die Verhandlungssituation im Vorfeld durch und überlegen Sie sich Antworten auf mögliche Fragen. Bleiben Sie sachlich und selbstbewusst. Begründen Sie Ihre Gehaltsforderungen immer mit Ihren Leistungen.
- Und bedenken Sie: Das Ziel von Verhandlungen ist es nicht, die eigenen Forderungen voll und ganz durchzusetzen, obwohl das erfreulich wäre, sondern sich auf ein gemeinsames Ergebnis zu einigen.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gender

→ *Emanzipation*, *Feminismus*, *Gender Budgeting*, *Gender Mainstreaming*, *Gleichbehandlung von Frauen und Männern*, *Gleichberechtigung von Frauen und Männern*, *Gleichstellung von Frauen und Männern*, *Patriarchat*, *Sexismus*

Gender ist die englische Bezeichnung für das soziale Geschlecht (= Geschlechtsrolle) im Unterschied zum biologischen Geschlecht (englisch: sex).
Diese begriffliche Trennung spielt in der feministischen Forschung eine wesentliche Rolle. Die Sex-Gender-Theorie, von amerikanischen Wissenschaftlerinnen entwickelt, besagt, dass im patriarchal dominierten Denken und Handeln zwischen biologischem Geschlecht (englisch: sex) und sozialem Geschlecht (englisch: gender) nicht unterschieden wird. Im Gegenteil. Zumeist wird mit der biologischen Verschiedenheit die gesellschaftliche Benachteiligung von Frauen gerechtfertigt. Diese sprachliche Gleichsetzung verschleiert, dass die Ungleichverteilung materieller und immaterieller Güter zwischen Männern und Frauen keine natürlichen/biologischen Ursachen hat, sondern sozial konstruiert, also Folge gesellschaftlicher Rollenzuschreibungen und politischer Entscheidungen ist.
Die Mitte der 1970er-Jahre im Zuge der Neuen Frauenbewegung entstandenen und inzwischen an vielen Universitäten etablierten interdisziplinären Gender Studies (Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung) beschäftigen sich mit Entstehung, Bedeutung, Praxis und Auswirkungen von Geschlechtsrollen und analysieren die auf der Kategorie Geschlecht basierenden Machtungleichheiten.

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Gender Budgeting

→ *Gender*, *Gender Mainstreaming*, *Gleichstellung von Frauen und Männern*

Gender Budgeting ist die geschlechterdifferenzierte Analyse der Budgetgestaltung. Wie viele Mittel werden für welche Aufgaben verwendet? Was davon kommt vorrangig Frauen zugute und was Männern? Gender Budgeting ist gleichsam das finanzpolitische Instrument der gleichstellungspolitischen Strategie Gender Mainstreaming. Ziel ist die gerechte Verteilung der öffentlichen finanziellen Mittel zwischen den Geschlechtern.
Wichtige Fragen in diesem Zusammenhang:
Wie wirkt Budgetpolitik auf die geschlechtsspezifische Verteilung von Ressourcen?
Welche Auswirkung hat Budgetpolitik auf die bezahlte und die unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern? Wie beeinflusst Budgetpolitik die Geschlechterrollen?

2009 wurde in Österreich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Haushaltswesen als Staatszielbestimmung in der Verfassung verankert (Artikel 13 Abs 2 B-VG). Das heißt, Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Budgeterstellung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben. Zudem tritt der Grundsatz der Wirkungsorientierung (auch in Hinblick auf das Ziel der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern) als einer der neuen Grundsätze der Haushaltsführung des Bundes mit Jahresbeginn 2013 in Kraft (Artikel 51 Abs 8 B-VG).

AUSKUNFT/BERATUNG

Bundesebene:

Die Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/ Gender Budgeting obliegt der Sektion IV, Abteilung 1 im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, zuständig für Gleichstellungspolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Abteilung IV/1
Dr.in Vera Jauk
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Telefon: 01 531 15-24 10
E-Mail: vera.jauk@bmgf.gv.at
www.bmgf.gv.at (> Ministerium)

Landesebene:

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung IIIa (Finanzangelegenheiten)
Mag. Martin Winder
Römerstraße 15
6900 Bregenz
Telefon: 05574 511-23810
E-Mail: martin.winder@vorarlberg.at

INFORMATIONSMATERIAL

- Umfassende Informationen zu Gender Budgeting (Leitfäden, Checklisten, Evaluierungen sowie die Broschüre „Arbeitshilfe für Gender Budgeting in der Verwaltung“ vermittelt die Website der Frauenministerin: www.bmgf.gv.at (>Service >Infoservice >Broschürenservice (Bereich Frauen und Gleichstellung) >Publikationen zum Thema Frauen und Gleichstellung >Gender Mainstreaming)
- Der Leitfaden „Gender Mainstreaming“, herausgegeben vom Amt der Vorarlberger Landesregierung, befasst sich auch eingehend mit der Methode „Gender Budgeting“. Download: www.vorarlberg.at/frauen.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gender Mainstreaming

→ *Gender*, *Gender Budgeting*, *Gleichstellung von Frauen und Männern*

Gender Mainstreaming ist eine von der UN-Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 proklamierte, von der UNO bekräftigte und schließlich von der Europäischen Union forcierte Strategie zur Realisierung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Der aus dem Amtsenglisch internationaler Organisationen stammende Begriff ist nicht wirklich übersetzbar. Sinngemäß bedeutet Gender Mainstreaming: Das Wissen um die unterschiedlichen Geschlechtsrollen von Frauen und Männern und ihre unterschiedlichen Lebensbedingungen soll selbstverständlicher Bestandteil aller politischen Konzepte, Entscheidungen und Maßnahmen sein, um nachteilige Folgen für die Gleichstellung der Geschlechter zu verhindern.

Das Ziel der Strategie Gender Mainstreaming ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Im Jahr 2000 wurde im Bundeskanzleramt die Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming eingerichtet, um die Strategie des Gender Mainstreamings auf Bundesebene umzusetzen. Im Juni 2002 beschloss die Vorarlberger Landesregierung, Gender Mainstreaming als verbindliche Querschnittsaufgabe in allen Bereichen der Landespolitik zu verankern. Dies bedeutet, dass alle Entscheidungen, Projekte und Maßnahmen der Verwaltung daraufhin geprüft werden müssen, welche Auswirkungen sie auf Frauen und welche Auswirkungen sie auf Männer haben. Das soll sicherstellen, dass bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten abgebaut, nicht aber reproduziert oder gar verstärkt werden. Ein ressortübergreifendes Team begleitet den Prozess der Implementierung von Gender Mainstreaming in allen Bereichen der Landesverwaltung. Inzwischen wurde Verwaltungsbediensteten in speziellen Schulungen Genderkompetenz vermittelt und eine Vielzahl von Instrumenten entwickelt (z.B. geschlechtergerechte Personalstatistik und geschlechtergerechte Förderrichtlinien), um die Anwendung von Gender Mainstreaming sicherzustellen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Bundesebene: Die Geschäftsführung der Interministeriellen Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Gender Budgeting obliegt der Abteilung IV/1 des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen. Diese Abteilung ist zuständig für Gleichstellungspolitische Grundsatz- und Rechtsangelegenheiten:

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Abteilung IV/1
Dr.in Vera Jauk
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Telefon: 01 531 15-24 10
E-Mail: vera.jauk@bmgf.gv.at
www.bmgf.gv.at (>Ministerium)

Landesebene: Nähere Informationen zu Gender Mainstreaming erhalten Sie in der Geschäftsführenden Stelle für das Begleitteam Gender Mainstreaming in der Vorarlberger Landesverwaltung:

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Referat für Frauen und Gleichstellung
Mag.a Monika Lindermayr
Römerstraße 15
6900 Bregenz
Telefon: 05574 511-24113
E-Mail: frauen@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/frauen

INFORMATIONSMATERIAL

- Der Leitfaden „Gender Mainstreaming“ ist im Referat für Frauen und Gleichstellung des Landes Vorarlberg erhältlich. Download: www.vorarlberg.at/frauen
- Die Publikationen „Leitfaden für Gender Mainstreaming in der Legistik“, „Leitfäden und Checklisten für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting“ sowie „10 Jahre Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung“, herausgegeben von der Frauenministerin, finden sich auf der Website www.bmgf.gv.at (>Service >Infoservice >Broschürenservice (Bereich Frauen und Gleichstellung) >Publikationen zum Thema Frauen und Gleichstellung >Gender Mainstreaming).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Geringfügig Beschäftigte

→ *Freiwillige Versicherungen*, *Pflegefreistellung*, *Pflichtversicherung*, *Weihnachts- und Urlaubsgeld*

Geringfügig Beschäftigte sind Erwerbstätige, deren Bruttoeinkommen unter der sogenannten Geringfügigkeitsgrenze liegt (2017: € 425,70 im Monat).
Geringfügig Beschäftigte sind lediglich unfallversichert. Sie können sich jedoch freiwillig zu relativ günstigen Konditionen in der Kranken- und Pensionsversicherung versichern lassen (2017: € 60,09 im Monat).

!!! Eine gesetzliche Krankenversicherung ist unter anderem die Voraussetzung dafür, während der Mutterschutzfrist vor und nach der Geburt eines Kindes Wochengeld beziehen zu können.

!!! Eine Arbeitslosenversicherung haben allerdings auch selbstversicherte Geringfügig Beschäftigte nicht.

Arbeitsrechtlich hingegen sind Geringfügig Beschäftigte den übrigen Beschäftigten gleichgestellt, allerdings nicht hinsichtlich der Kündigungsfristen. Das heißt, sie haben Urlaubsanspruch, Anspruch auf Pflegefreistellung, auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie auf Abfertigung.

Die Mehrheit der Geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass Frauen den Großteil der unbezahlten Arbeit (z.B. Hausarbeit, Kinderbetreuung) erledigen (müssen). Österreichweit betrug der Anteil der Frauen an den Geringfügig Beschäftigten zu Jahresende 2016 62 Prozent. In Vorarlberg ist er höher (69 %).

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erhalten Sie in der Kammer für Arbeiter und Angestellte sowie im Frauenreferat der Gewerkschaft (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*) und in der zuständigen Gebietskrankenkasse, wo Sie den Antrag auf Selbstversicherung stellen können.

INFORMATIONSMATERIAL

Die Broschüre „Geringfügige Beschäftigung“, herausgegeben von der Arbeiterkammer Vorarlberg, informiert ausführlich über die Möglichkeit der Selbstversicherung sowie über arbeits- und steuerrechtliche Regelungen. Sie können die Broschüre kostenlos über die Website bestellen oder von dieser herunterladen:
www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren&Ratgeber >Arbeit&Recht).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Geschlechtsidentität

→ *Antidiskriminierungsgesetz*, *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*, *Eingetragene Partnerschaft*, *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*, *Lesben*

Geschlechtsidentität ist das Gefühl der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht. Wir leben in einer Gesellschaft, die nur zwei Geschlechter kennt/akzeptiert (Frau/Mann), und die körperliche Geschlechtsmerkmale weitgehend gleichsetzt mit Geschlechtsidentität, Geschlechtsrolle und sexueller Orientierung. Diese „Heteronormativität" prägt unsere gesellschaftliche Ordnung, das Zusammenleben und unsere Vorstellungen. Abweichungen von dieser Norm wurden lange Zeit pathologisiert. Erst in den letzten Jahrzehnten wurde nicht zuletzt durch Queer- und Gender-Studies sowie die Zusammenschlüsse und politischen Aktivitäten Homosexueller klargestellt, dass Geschlechtsidentitäten bedeutend vielfältiger sind und das biologische Geschlecht nicht ident sein muss mit Geschlechtsidentität und auch nicht unbedingt etwas aussagt über die sexuelle Orientierung einer Person. Tatsächlich gab es in allen Gesellschaften immer schon bisexuelle, homosexuelle und Transgender-Personen. Sigmund Freud, Begründer der Psychoanalyse, ging beispielsweise davon aus, dass jeder Mensch bisexuell sei, also mehr oder weniger homosexuelle Anteile hat, gesellschaftliche Tabus aber zu deren Verdrängung führen.

Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen

Die wichtigsten Begriffe in diesem Zusammenhang:

- Heterosexualität: Das sexuelle Begehren richtet sich ausschließlich auf Personen des anderen Geschlechts.
- Homosexualität: Das sexuelle Begehren richtet sich eher oder ausschließlich auf Personen des eigenen Geschlechts (Liebe zwischen schwulen Männern oder lesbischen Frauen).
- Bisexualität. Das sexuelle Begehren richtet sich sowohl auf Personen des anderen als auch auf Personen des gleichen Geschlechts.
- Intersexualität. Keine eindeutige körperliche Zuordenbarkeit zum weiblichen oder männlichen Geschlecht. Meistens erfolgen im Falle von Intersexualität bald nach der Geburt „korrigierende" chirurgische Eingriffe. Die Kritik an dieser „Standardprozedur" nimmt jedoch zu, da sie sowohl körperliche Schädigungen als auch starke Traumatisierungen zur Folge haben kann.

- Transgender-Personen. Die körperlichen Geschlechtsmerkmale stimmen mit der Geschlechtsidentität, dem Bedürfnis der Selbstdarstellung (Rollenverhalten) und/oder der sexuellen Orientierung nicht überein – jedenfalls aus traditioneller Sicht. Transgender-Personen haben mitunter das Gefühl, sich „im falschen Körper“ zu befinden. Es gibt verschiedene Arten des Umgangs mit diesem Phänomen: Veränderungen am äußeren Erscheinungsbild durch Kleidung und Kosmetik (Transvestismus, Cross Dressing) oder die Einnahme von Hormonen. Manchmal wird auch eine geschlechtsanpassende Operation vorgenommen und damit die Geschlechtszugehörigkeit gewechselt. (In diesem Fall spricht man von Transsexuellen). Die meisten Transgender-Personen empfinden ihre Geschlechtsidentität nicht als krankhaft, dennoch gilt Transsexualität nach wie vor als Krankheit. Diese Kategorisierung ermöglicht gleichzeitig die Übernahme der Kosten einer Operation durch die Krankenkassen.

Probleme

Viele Menschen, deren Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung nicht der herkömmlichen Norm entsprechen, versuchen diese zu verbergen, weil sie Unverständnis, Ausgrenzung, Nachteile und Diskriminierung im beruflichen und gesellschaftlichen Leben fürchten. Manche führen notgedrungen ein Doppelleben, indem sie im beruflichen Alltag und in ihrer Freizeit verschiedene Rollen einnehmen.

Eine ganze Reihe von Staaten hat inzwischen der Tatsache, dass es verschiedene Geschlechtsidentitäten gibt, bereits mit Gesetzen zur Gleichstellung Rechnung getragen. In Österreich gibt es seit 2010 für gleichgeschlechtliche Paare die Möglichkeit, eine eheähnliche Verbindung (eingetragene Partnerschaft) einzugehen. Das Adoptionsverbot für homosexuelle Paare wurde 2015 aufgehoben.

Rechtliche Rahmenbedingungen

- Die österreichischen Gleichbehandlungsgesetze untersagen seit dem Jahr 2004 die Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung in der Arbeitswelt, und zwar in der Privatwirtschaft ebenso wie im öffentlichen Dienst.
- Laut einer Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes aus dem Jahr 2009 gibt es für Transgender-Personen keinen „Operationszwang“ mehr. Das bedeutet, das Geschlecht einer

Person, die sich dem anderen Geschlecht zugehörig fühlt, kann in Urkunden geändert werden, ohne die bis dahin verlangten genitalverändernden chirurgischen Eingriffe.

AUSKUNFT/BERATUNG

Post- und Webadressen sowie Telefonnummern aller Beratungsstellen und Vereinigungen für Homosexuelle und Transgender-Personen finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Sexualität*.

INFORMATIONSMATERIAL

www.gowest.or.at

www.rklambda.at

www.lgbt.at

www.rainbow.at/

www.transgender.at/

www.transx.transgender.at

www.courage-beratung.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gewalt gegen Frauen

→ *Frauenhandel*, *Frauenhelpline gegen Männergewalt*, *FrauennotWohnung*, *Gewalt gegen Kinder*, *Gewaltberatung*, *Gewaltschutzgesetz*, *Gewaltschutzstelle*, *Prozessbegleitung*, *Selbstverteidigung*, *Stalking*, *Zwangsheirat*

Als „Gewalt gegen Frauen" gilt – entsprechend der auf der 4. Weltfrauenkonferenz der UNO (1995) verabschiedeten Pekinger Deklaration – jede Handlung, die einer Frau körperlichen, sexuellen oder psychischen Schaden zufügt oder zufügen kann, einschließlich der Androhung solcher Handlungen, der Nötigung und der Freiheitsberaubung.

Ursachen der Gewalt

Keine Frau ist davor gefeit, Opfer von Gewalt zu werden. Erfahrungsgemäß sind von Gewalt Frauen jeden Alters und jeder sozialen Schicht betroffen. Schätzungen zufolge erlebt jede fünfte in Österreich lebende Frau Gewalt seitens ihres „Freundes", Ehemanns oder Lebensgefährten. Die Anwendung von Gewalt – egal ob es sich um körperliche, sexuelle oder psychische Gewalt handelt – ist letztlich immer Ausdruck eines Machtgefälles, das zwischen Männern und Frauen noch immer besteht. Viele Frauen sind von einem Mann finanziell und auch sozial abhängig aufgrund der in unserer Gesellschaft existierenden strukturellen Ungleichheiten (z.B. unterschiedliche Rollenzuweisungen, Einkommensunterschiede).

Es gibt Männer, die meinen, über eine Frau wie über ihren Besitz verfügen zu können und in einer Trennungssituation daher völlig ausrasten.

Es gibt zwar auch Frauen, die ihrem Partner gegenüber Gewalt anwenden, aber aus den genannten Gründen ist ihr Anteil vergleichsweise sehr gering.

Entgegen manch idealisierenden Darstellungen garantiert weder eine Zweierbeziehung noch die Institution Familie Harmonie und Geborgenheit. KriminologInnen bezeichnen den sozialen Nahraum, also den familiären Bereich, sogar als den gefährlichsten Opferraum überhaupt. Das Risiko, einem Verbrechen zum Opfer zu fallen, ist nirgendwo so groß wie innerhalb der Familie.

Schutz vor Gewalt

Zu den wesentlichen Verdiensten der in der 1970er-Jahren entstandenen Neuen Frauenbewegung gehört es, das Thema Gewalt gegen Frauen, das bis dahin total tabuisiert bzw. verharmlost wurde, aufgegriffen zu haben. In der Folge entstanden die ersten Frauenhäuser, Frauennotrufe und es kam zu wesentlichen gesetzlichen Änderungen.

Das Wichtigste dieser neuen Gesetze ist das Gewaltschutzgesetz. Es trat 1997 in Kraft, 2009 erfolgte eine Novellierung. Im Mittelpunkt des Gesetzes steht der Schutz der von Gewalt betroffenen Person/en und die umgehende Entfernung des Täters aus der Wohnung. Aufgrund des Gewaltschutzgesetzes entstanden in allen Bundesländer Gewaltschutzstellen. Das sind staatlich anerkannte Opferschutzeinrichtungen, die Personen, die von Gewalt betroffen sind, beraten, unterstützen und weitere Gewalttaten zu verhindern versuchen.

AUSKUNFT/BERATUNG

- Polizeinotruf für akute Notfälle: 133
- Die österreichweite Notrufnummer für Mädchen und Frauen, die von Gewalt bedroht sind: Frauenhelpline 0800 222 555 (gebührenfrei und rund um die Uhr erreichbar).
- In Vorarlberg erhalten Frauen, die von Gewalt betroffen sind, Hilfestellung und Beratung auch in der ifs FrauennotWohnung (rund um die Uhr telefonisch erreichbar) sowie bei der ifs Gewaltschutzstelle.
  (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Gewalt gegen Frauen und Kinder*)
- Eine weitere Möglichkeit der Beratung: ifs Beratungsstellen (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Krisensituationen*)
- Eine anonyme und vertrauliche Online-Beratung für Mädchen und Frauen, die Opfer von psychischer, körperlicher oder sexueller Gewalt sind, bietet der Help-Chat www.haltdergewalt.at (Mo, 19 bis 22 Uhr außer an österreichischen Feiertagen).

INFORMATIONSMATERIAL

- Die Broschüren
  - „Gewalt in Familie und Partnerschaft erkennen/benennen/Betroffene informieren, hg. von der Gewaltschutzstelle Vorarlberg,
  - eine Neuauflage der Sicherheitstipps für Frauen und Mädchen“
  - die Broschüre „Wie kann ich helfen“, ein Leitfaden für Angehörige, Bekannte, Nachbarn und KollegInnen

  sind im Referat für Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung zu bestellen. E-Mail: frauen@vorarlberg.at. Telefon: 05574 511 24112
  Download: www.vorarlberg.at/frauen (>Publikationen >Broschüren und Folder).
- Die von der Frauenministerin publizierte und neu aufgelegte Broschüre „Frauen haben Recht(e). Informationen für Frauen, die sich gegen Gewalthandlungen wehren oder vor drohender Gewalt schützen wollen“ lässt sich aus dem Internet herunterladen:

www.bmgf.gv.at (>Service >Infoservice >Broschürenservice (Bereich Frauen und Gleichstellung) >Publikationen zum Thema Frauen und Gleichstellung >Gewalt gegen Frauen).

- Informationsmaterialien zum Bestellen und Dokumente zum Herunterladen finden Sie auf der Website der Informationsstelle gegen Gewalt des Vereins Autonome Österreichische Frauenhäuser: www.aoef.at.
- Die Plattform „zusammenLeben ohne Gewalt“, eine Initiative des Bundesministeriums für Familien und Jugend, informiert über alle Formen von Gewalt (z.B. an Frauen, an Kindern, an älteren Menschen, an und unter Männern), über rechtliche Aspekte und Beratungsstellen. www.gewaltinfo.at.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gewalt gegen Kinder

→ *Erziehungsberatung*, *Gewalt gegen Frauen*, *Gewaltberatung*

Gewalt gegen Kinder reicht von der Vernachlässigung eines Kindes über körperliche und psychische Gewalt in Form von Schlägen, Verletzungen und Drohungen bis hin zur sexuellen Gewalt. Seit 1989 ist Gewaltanwendung in der Kindererziehung ausdrücklich verboten. Im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) heißt es in Zusammenhang mit der Erziehung von Kindern: *„...die Anwendung von Gewalt und die Zufügung körperlichen oder seelischen Leidens sind unzulässig…"* (§ 146a).

1992 hat Österreich die UN-Konvention über die Rechte des Kindes unterzeichnet und sich damit verpflichtet, grundlegende Kinderrechte (auch den Schutz vor Missbrauch) sicherzustellen.
Familiäre Gewalt zu verurteilen, ist wichtig. Gleichzeitig braucht es aber auch Hilfestellungen und Anleitungen zur gewaltfreien Lösung von Konflikten und Erziehungsproblemen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Persönliche Beratung erhalten alle, die mit Gewalt gegen Kinder in irgendeiner Form konfrontiert sind, in den ifs Beratungsstellen Bregenz, Dornbirn, Feldkirch und Bludenz (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Krisensituationen*).
Hotline für Kinder: 0800 240-268 (gebührenfrei)
Kinder- und Jugendanwaltschaft (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Gewalt gegen Frauen und Kinder*)

INFORMATIONSMATERIAL

- Folder „Kinderschutz". Download: www.ifs.at (>Schutz und Sicherheit >Opferschutz >ifs Kinderschutz) Dieser Folder enthält alle Beratungsstellen und auch die Namen der für Kinderschutz zuständigen Ansprechpersonen in den Beratungsstellen.
- Broschüre „Die Rechte von Kindern und Jugendlichen. 25 Jahre Kinderrechtskonvention", 2014", herausgegeben vom Bundesministerium für Familien und Jugend. Bestellung und Download: www.bmfj.gv.at (>Service >Broschüren und Studien >Thema Jugend)
- www.gewaltinfo.at
- Informationen für Kinder und Jugendliche zum Thema Häusliche Gewalt: www.gewalt-ist-nie-ok.at

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Gewaltberatung

→ *Gewalt gegen Frauen*, *Gewalt gegen Kinder*

Das Vorarlberger Institut für Sozialdienste (ifs) bietet Menschen, die gewalttätig sind, es aber nicht länger sein wollen, Hilfestellung, ihr Verhalten zu ändern und gewaltfreie Beziehungen zu leben.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Informationen erhalten Sie bei der ifs Gewaltberatung. Telefonnummer, Post- und Webadresse finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich *Gewalt gegen Frauen und Kinder*

INFORMATIONSMATERIAL

www.ifs.at (>Schutz und Sicherheit >ifs Gewaltberatung)

www.vordermann.at (>Beziehungen >Gewalt)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gewaltschutzgesetz

→ *FrauennotWohnung*, *Gewalt gegen Frauen*, *Gewaltberatung*, *Gewaltschutzstelle*

Das Erste Gewaltschutzgesetz (im Mai 1997 in Kraft getreten) ermöglichte es Polizei und Gericht erstmals, mittels einer Einstweiligen Verfügung gewalttätige Personen aus der Wohnung zu weisen und ihnen die Rückkehr eine Zeit lang zu verbieten, also eine Wegweisung und ein Betretungsverbot auszusprechen. Den von Gewalt betroffenen Personen ist es dadurch möglich, in der Wohnung zu bleiben. Mit dem Zweiten Gewaltschutzgesetz (seit Juni 2009 in Kraft) wurde der Schutz der von Gewalt betroffenen Person/en verlängert und effizienter gestaltet. Der Schutz durch die Einstweilige Verfügung wurde von drei auf sechs Monate verlängert und das Betretungsverbot von zehn auf 14 Tage.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erhalten Sie bei der Frauenhelpline gegen Männergewalt, in der Gewaltschutzstelle und in der FrauennotWohnung (siehe Adressenverzeichnis,
Bereich: *Gewalt gegen Frauen und Kinder*)

INFORMATIONSMATERIAL

www.aoef.at (>Gesetze >Gesetze zum Schutz vor Gewalt)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gewaltschutzstelle

→ *FrauennotWohnung*, *Gewalt gegen Frauen*

Die Gewaltschutzstelle Vorarlberg ist – so wie die Gewaltschutzzentren in den übrigen Bundesländern – eine gesetzlich anerkannte Opferschutzeinrichtung. Sie ist seit 1999 in Feldkirch im Rahmen des Instituts für Sozialdienste angesiedelt und wird aus Mitteln des Innen- und des Frauenministeriums finanziert.

Vorrangiges Ziel ist es, Personen, die von häuslicher Gewalt betroffen sind, und das sind zu mehr als 90 Prozent Frauen, zu beraten, immateriell zu unterstützen und weitere Gewalttaten zu verhindern.

Die Mitarbeiterinnen der Gewaltschutzstelle (Juristinnen, Sozialarbeiterinnen, Psychologinnen und Pädagoginnen) bieten professionelle Unterstützung vor oder nach polizeilichen Interventionen wie Streitschlichtung, Wegweisung und Betretungsverbot, Anzeige oder Verhaftung des Täters. Sie leisten Hilfestellung bei Behördenkontakten, begleiten bei allfälligen Gerichtsverfahren, erstellen einen Sicherheitsplan und sorgen bei Bedarf auch für Dolmetscherinnen.

Die Gewaltschutzstelle hilft nicht nur im Falle häuslicher Gewalt, sondern auch im Falle von Stalking (siehe Stichwort).

AUSKUNFT/BERATUNG

Adresse und Telefonnummer der Gewaltschutzstelle Vorarlberg finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Gewalt gegen Frauen und Kinder*.

INFORMATIONSMATERIAL

Die Folder „Gewalt in der Familie ist strafbar“ und „Stalking ist strafbar“ lassen sich von der Website des ifs herunterladen: www.ifs.at (>Schutz und Sicherheit >ifs Gewaltschutzstelle).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gewerkschaft

→ *Arbeiterkammer*, *Freiwillige Versicherung*, *Pflichtversicherung*, *Unselbstständige Erwerbstätigkeit*

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) ist eine freiwillige, überparteiliche Interessenvertretung unselbstständig Erwerbstätiger. Österreichweit hat er knapp 1,2 Millionen Mitglieder. Rund 33 Prozent der Mitglieder sind Frauen. Der ÖGB und seine sieben Teilgewerkschaften vertreten die Interessen der ArbeitnehmerInnen gegenüber ArbeitgeberInnen, Staat und Parteien.

Das Frauenreferat des ÖBG Vorarlberg bietet frauenspezifische Beratungen und Informationen zur arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, Sozialleistungen für Familien sowie ein eigenes Bildungs- und Veranstaltungsprogramm an.

AUSKUNFT/BERATUNG

Post- und E-Mail-Adresse sowie Telefonnummer des Frauenreferats des ÖGB Vorarlberg finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

→ *Antidiskriminierungsgesetz*, *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*, *Frauenförderungsgesetz*, *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*, *Gleichberechtigung von Frauen und Männern*, *Gleichstellung von Frauen und Männern*, *Sprachliche Gleichbehandlung*

Gleichbehandlung von Frauen und Männern bedeutet, dass eine Person aufgrund ihres Geschlechts gleich (= nicht weniger günstig) behandelt wird als Personen oder Personengruppen des anderen Geschlechts. Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft untersagt – unter anderem - die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern

- in der Arbeitswelt und
- bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Obwohl das gesetzliche Gebot, keine Person aufgrund ihres Geschlechts zu diskriminieren, für Männer ebenso gilt wie für Frauen, betreffen rund 95 Prozent der Ungleichbehandlungen innerhalb der Arbeitswelt, mit denen sich die Gleichbehandlungskommission befasst, Frauen.
Die Erklärung: Die Arbeitswelt ist eine Welt, die sich traditionell an den Bedürfnissen und Fähigkeiten von Männern orientiert. Frauen sind in der Arbeitswelt – auch wenn sie heute weit mehr Chancen haben als in der Vergangenheit – noch immer mit Vorurteilen konfrontiert, ihre Leistungen werden oft minder bewertet und schlechter entlohnt, ihre Aufstiegschancen sind zumeist begrenzt.

Die österreichischen Gleichbehandlungs- bzw. Antidiskriminierungsgesetze verbieten nicht nur die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern, sondern auch die Ungleichbehandlung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, aufgrund des Alters und der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt sowie die Ungleichbehandlung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit in bestimmten Bereichen außerhalb der Arbeitswelt (Bildung, soziale Sicherheit, Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen). Überdies existiert in Österreich ein eigenes Bundesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen.

INFORMATIONSMATERIAL

Broschüre „Gleichbehandlung in der Arbeitswelt“, herausgegeben von der Arbeiterkammer. Download und Bestellung:
www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren&Ratgeber >Arbeit&Recht)

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft

→ *Antidiskriminierungsgesetz*, *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*, *Frauenförderungsgesetz*

Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft untersagt die Ungleichbehandlung aufgrund

- des **Geschlechts**
- der ethnischen Zugehörigkeit
- der Religion oder Weltanschauung
- des Alters und
- der sexuellen Orientierung

in der Arbeitswelt.

Überdies untersagt das Gesetz

- in bestimmten Bereichen außerhalb der Arbeitswelt die Ungleichbehandlung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, sofern diese Bereiche in die Regelungskompetenz des Bundes fallen (z.B. Sozialschutz, Bildung).
- die Ungleichbehandlung aufgrund des **Geschlechts** beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (z.B. bei Versicherungen, bei Dienstleistungen von FriseurInnen, Freizeiteinrichtungen und Transportmitteln).

Das Gesetz umfasst ausdrücklich alle Bereiche des Arbeitslebens. Es verbietet Diskriminierung

- bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses
- bei der Festsetzung des Entgelts
- bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen
- bei Aus- und Weiterbildung sowie Umschulungsmaßnahmen
- beim beruflichen Aufstieg
- bei den sonstigen Arbeitsbedingungen
- bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das Gesetz verbietet überdies Diskriminierung bei Berufsberatung und Berufsausbildung, außerbetrieblicher Weiterbildung und Umschulung sowie beim Zugang zur selbstständigen Erwerbstätigkeit.

Als Diskriminierung gilt eine benachteiligende, sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung.

Als Diskriminierungen aufgrund des **Geschlechts** gelten ausdrücklich auch

- sexuelle Belästigung
- geschlechtsbezogene Belästigung (z.B. frauenfeindliche Verhaltensweisen, die nichts mit der sexuellen Sphäre zu tun haben) sowie
- geschlechtsspezifische Stellenausschreibung.

Im Interesse der Einkommenstransparenz:

Die 9. Novelle des Gleichbehandlungsgesetzes (2011) verpflichtet ArbeitgeberInnen dazu, alle zwei Jahre einen Einkommensbericht zu erstellen, sofern das Unternehmen mehr als 150 MitarbeiterInnen hat.

Überdies müssen Stelleninserate Angaben zum Einkommen enthalten (Kollektivvertraglicher Mindestlohn und allfällige Bereitschaft zur Überzahlung). Diese Maßnahmen sollen die Einkommenstransparenz erhöhen und es ermöglichen, ungerechtfertigte Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu beseitigen.

Speziell zu diesem Thema gibt es eine Informationsbroschüre mit dem Titel „Ziel: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit. Was können Betriebsrätinnen und Betriebsräte tun?“. Download: www.vorarlberg.at/frauen (>Publikationen >Broschüren und Folder >Einkommensberichte)

Zur Unterstützung und Beratung von Personen, die sich im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes für die Privatwirtschaft benachteiligt fühlen, ist per Gesetz die Anwaltschaft für Gleichbehandlung zuständig. Zur Anwaltschaft gehören drei Anwältinnen, die für unterschiedliche Bereiche zuständig sind:

- Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und die Regionalanwältinnen in den Bundesländern
- Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt
- Anwältin bzw. Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen.

Die Gleichbehandlungsanwältinnen informieren und beraten. Und sie können zum Zweck der Entscheidung, ob eine Diskriminierung vorliegt oder nicht, ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission einleiten.

AUSKUNFT/BERATUNG

Bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt (Privatwirtschaft) wenden sich VorarlbergerInnen an das Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft in Innsbruck. Adresse und Telefonnummer der Gleichbehandlungsanwaltschaft siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Gleichbehandlung/Antidiskriminierung*.

Die Kurzinformation „Nein zu Diskriminierung! Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät und unterstützt vertraulich und kostenfrei“ enthält ebenfalls die Adresse aller Büros der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Download: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at (>Unser Angebot >Informationsmaterial).

INFORMATIONSMATERIAL

Eine Fülle von Informationsmaterialien, Kurzinformationen ebenso wie Broschüren, sind in der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu bestellen: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at (>Unser Angebot >Informationsmaterial), unter anderem:

- Die Kurzinformationen „Kopftuch am Arbeitsplatz“ und „Altersdiskriminierung in der Arbeitswelt“.
- Broschüre „Vielfalt, Respekt und Recht“ zum Thema Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung. (Nur Download möglich)
- Broschüre „Schauen Sie hin nicht weg! Was tun gegen Diskriminierung?“ Zielgruppe: MitarbeiterInnen von Institutionen und NGOs.

Informationsfolder und Plakate gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind kostenlos im Referat für Frauen und Gleichstellung des Landes Vorarlberg erhältlich.

Telefon: 05574 511 24112 oder E-Mail: frauen@vorarlberg.at

Download: www.vorarlberg.at/frauen (>Publikationen >Broschüren und Folder).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gleichberechtigung von Frauen und Männern

→ *Gleichbehandlung von Frauen und Männern*, *Gleichstellung von Frauen und Männern*, *Patriarchat*

Gleichberechtigung von Frauen und Männern bedeutet Gleichheit innerhalb eines Rechtssystems. Erst im 20. Jahrhundert haben Frauen in den meisten Ländern Europas und auch in Österreich nach und nach gleiche Rechte wie Männer erhalten (z.B. Recht auf höhere und auf Hochschulbildung, Wahlrecht, gleiche Rechte innerhalb der Ehe und gegenüber den eigenen Kindern).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gleichstellung von Frauen und Männern

→ *Antidiskriminierungsgesetz*, *Gender Budgeting*, *Gleichbehandlung von Frauen und Männern*, *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*, *Gleichberechtigung von Frauen und Männern*

Gleichstellung ist mehr als Gleichbehandlung. Gleichstellung bedeutet die auf gleichen Rechten und gleichen Ressourcen basierende Partizipation beider Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft. Dazu bedarf es konkreter gesetzlicher und institutioneller Zielvorgaben bzw. struktureller Veränderungen.

Die österreichische Bundesverfassung enthält schon seit Inkrafttreten im Jahr 1920 das ausdrückliche Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Gleichheitsgrundsatz), seit 1998 aber auch das ausdrückliche Bekenntnis zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Artikel 7 Abs. 1 B-VG lautet: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann...“ 2009 wurde in Österreich die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Haushaltswesen als Staatszielbestimmung in der Verfassung verankert (Artikel 13 Abs 2 B-VG). Das heißt, Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Budgeterstellung die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.

Auch die Gleichbehandlungsgesetze für die Privatwirtschaft ebenso wie für den öffentlichen Dienst verwenden seit dem Jahr 2004 nicht nur den Begriff Gleichbehandlung, sondern zielen – jedenfalls im Bereich Arbeitswelt – ausdrücklich auf die aktive Gleichstellung von Frauen und Männern ab, wie sie das EU-Recht, vor allem die Richtlinie 2002/73/EG, vorgibt.

AUSKUNFT/BERATUNG

Die Regionalanwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Regionalbüro Innsbruck) beraten Vorarlberger ArbeitgeberInnen ebenso wie BetriebsrätInnen in allen Fragen der Gleichstellung und unterstützen bei der Initiierung betrieblicher Gleichstellungspläne.

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes ist die Antidiskriminierungsstelle bzw. die Anlaufstelle für Gleichbehandlung im Landesdienst zuständig für nähere Informationen und Beratung. (Siehe Adressenverzeichnis, Bereich *Gleichbehandlung/Antidiskriminierung*)

INFORMATIONSMATERIAL

Die beiden folgenden Publikationen finden sich auf der Website www.vorarlberg.at/frauen (>Publikationen >Berichte und Dokumentationen):

- Der erste, 2014 erschienene „Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Vorarlberg“, beauftragt und herausgegeben vom Land Vorarlberg, ÖGB Vorarlberg und Arbeiterkammer Vorarlberg, informiert im Detail über die Situation von Frauen und Männern in Vorarlberg in den verschiedenen Lebensbereichen, zeigt mit Hilfe statistischer Daten Entwicklungen im Bereich Gleichstellung auf und macht bestehende Ungleichheiten sichtbar.
- Die vom Referat Frauen und Gleichstellung des Landes Vorarlberg erstellte Dokumentation 2017 „Frauen und Gleichstellung“ informiert über die einschlägigen Aktivitäten des Referates.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Gleitzeit

→ *Arbeitszeit*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Grenzgängerinnen

→ *Freiwillige Versicherungen*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Hauptschulabschluss

→ Ausbildungspflicht bis 18, *Bildungskarenz*, *Bildungsteilzeit*, *Zweiter Bildungsweg*

Ein positives Zeugnis der 4. Klasse Hauptschule ist die Voraussetzung für eine Lehrausbildung oder den Besuch einer mittleren oder höheren Schule und damit auch für qualifizierte Arbeit und höheres Einkommen. Für alle, die keinen positiven Hauptschulabschluss haben, lohnt es sich daher, diesen in späteren Jahren nachzuholen.
Die einzelnen Teilprüfungen sind vor einer Prüfungskommission an einer Schule abzulegen. Verschiedene Einrichtungen (z.B. Volkshochschule Götzis, Offene Jugendarbeit Dornbirn) bieten kostenlose Vorbereitungslehrgänge oder Lerngruppen an.

AUSKUNFT/BERATUNG

Umfassende persönliche Beratung erhalten Sie im BIFO. Beratung für Bildung und Beruf. Telefonische Anmeldung für ein Gespräch ist erforderlich (Adressen und Telefonnummern siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Ausbildung und Berufsorientierung*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.vbg.arbeiterkammer.at (>Beratung >Bildung >Zweiter Bildungsweg)

www.aha.or.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Hauskrankenpflege

→ *Essen auf Rädern*, *Mobile Hilfsdienste*, *Mobile Kinderkrankenpflege*, *Pflegende Angehörige*, *4-Stunden- bis 24-Stunden-Betreuung*

Basis: Solidarität

Das Vorarlberger Modell der Hauskrankenpflege ist europaweit einzigartig. Insgesamt hat die Vorarlberger Hauskrankenpflege, die derzeit 66 private Krankenpflegevereine umfasst, mehr als 62.000 Mitglieder, die sich durch ihre Mitgliedsbeiträge im Bedarfsfall das Recht auf Hauskrankenpflege sichern. Abhängig vom jeweiligen örtlichen Pflegeverein fällt bei Inanspruchnahme von pflegerischen Leistungen lediglich ein geringer Pflegebeitrag an. Mitgliedsbeiträge und Pflegebeiträge decken etwa eine Eigenfinanzierung von 38 Prozent. Den Rest der Kosten decken das Land Vorarlberg, die Sozialversicherungsträger und die Gemeinden ab. Vereinsleitung und Vorstand arbeiten ehrenamtlich. Rund 300 MitarbeiterInnen (davon 85 Prozent diplomierte Pflegekräfte) sind angestellt.

Leistungen

Die diplomierten Gesundheits- und KrankenpflegerInnen sowie PflegehelferInnen verrichten Arbeiten wie

- ganzheitliche Körperpflege
- fachgerechtes Betten und Lagern
- Durchführung von Heilbehandlungen wie Wickel, Einreibungen, Inhalationen

Bei der medizinischen Pflege (z.B. Verabreichung von Injektionen, Wundversorgung) wird eng mit den jeweiligen HausärztInnen zusammengearbeitet.

Insgesamt trägt die Hauskrankenpflege wesentlich dazu bei, dass Menschen möglichst lange in ihrer vertrauten Umgebung bleiben können und pflegende Angehörige fachliche Unterstützung erhalten.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte und fachkundige Beratung erhalten Sie im örtlichen Krankenpflegeverein.

Landesstelle der Hauskrankenpflege Vorarlberg
Office am Rathausplatz
Rathausplatz 4 /5.Stock
6850 Dornbirn
Telefon: 05572 349 35
E-Mail: office@hauskrankenpflege-vlbg.at
www.hauskrankenpflege-vlbg.at

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Heiratsalter

→ *Eheschließung*

Ehemündig nach dem Gesetz sind Frauen und Männer in Österreich ab der Volljährigkeit, also mit vollendetem 18. Lebensjahr. Wer vor Erreichung der Volljährigkeit heiraten möchte, – frühestens ist dies ab dem 16. Lebensjahr möglich – benötigt eine rechtskräftige Ehemündigkeitserklärung. Auf Antrag kann das Gericht eine Person für ehemündig erklären, wenn

- der zukünftige Ehepartner/die zukünftige Ehepartnerin bereits volljährig ist
- der oder die Obsorgeberechtigte einwilligt.

Das mittlere Erstheiratsalter steigt in Österreich seit Jahrzehnten sukzessive an. Das heißt, es wird zunehmend später geheiratet. In den Jahren zwischen 1981 und 2014 stieg das mittlere Erstheiratsalter der Frauen von 22,1 auf 30,3 Jahre, das der Männer von 24,7 auf 32,6 Jahre.

Die wesentlichen Ursachen für den Anstieg des Heiratsalters:

- Immer mehr Frauen, aber auch Männer, erhalten eine qualifizierte und damit auch länger dauernde Ausbildung, was zumeist einen Aufschub der Familiengründung zur Folge hat.
- Für immer weniger Personen ist Heiraten eine soziale Notwendigkeit.
- Neue Lebensformen (nicht-eheliche Gemeinschaften, Single-Haushalte und Alleinerziehende) gewinnen an Bedeutung.

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Hospizbewegung

→ *Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit*, *Pflegegeld*

Die Hospizbewegung widmet sich der körperlichen, seelischen und sozialen Begleitung unheilbar kranker Menschen (Kindern ebenso wie Erwachsenen), um diesen ein Leben und Sterben in Würde zu ermöglichen. Den Wünschen bzw. Verfügungen der Kranken entsprechend wird die palliative (= schmerzlindernde) Behandlung individuell abgestimmt. Sie soll durch weitgehende Schmerzfreiheit auch in der letzten Phase des Lebens Lebensqualität sicherstellen.
Die haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen unterstützen auch Angehörige und FreundInnen unheilbar kranker Menschen während der Zeit des Abschiednehmens und der Trauer.
Eine Betreuung entsprechend den Grundsätzen der Hospizbewegung ist für schwerkranke Menschen mit begrenzter Lebenserwartung sowohl zu Hause als auch in manchen Pflegeheimen und Spitälern möglich. Hospiz Vorarlberg arbeitet auch eng mit ÄrztInnen zusammen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Die Vorarlberger Landesorganisation von Hospiz Österreich ist eine Einrichtung der Caritas. Die Angebote von Hospiz Vorarlberg stehen allen offen – unabhängig von Religion und Nationalität. Die Begleitung ist kostenlos, sie finanziert sich zu großen Teilen aus Spenden.
Es ist auch möglich, telefonische oder E-Mail-Beratung in Anspruch zu nehmen.

Hospiz Vorarlberg
Maria Mutter-Weg 2
6800 Feldkirch
Telefon:05522 200-1100
E-Mail: hospiz@caritas.at
www.hospiz-vorarlberg.at

Kontakt Hospizteams:

Stellenleitung regionale Hospizteams: 05522 200 1152

Region Bregenz: 05522 200-3020

Region Bregenzerwald: 05522 200 4031

Region Dornbirn: 05522 200 4032

Region Götzis/Kummenberg/Vorderland: 05522 200 1102

Region Feldkirch: 05522 200 1152

Region Bludenz: 05522 200 1103

Hospizbegleitung für Kinder, Jugendliche und ihre Familien
Kolumbanstraße 9
6900 Bregenz
Telefon: 0664 824 00 20
Kontaktperson: Annelies Bleil
Telefon:05522 200 3020 oder 0676 884 203 525
E-Mail: hopiz.kinder@caritas.at
www.hospiz-vorarlberg.at

Unterstützung für niedergelassene ÄrztInnen, für die Hauskrankenpflege und für Pflegeheime leistet das Mobile Palliativteam. Es berät über pflegerische und medizinische Maßnahmen sowie zu psychosozialen Fragestellungen. Palliativmedizin ist die aktive, ganzheitliche Behandlung von Menschen mit einer nicht heilbaren Erkrankung und begrenzter Lebenserwartung. Das Hauptziel ist die Verbesserung der Lebensqualität für die Betroffenen und deren Angehörige.

Mobiles Palliativteam Vorarlberg
Franz-Michael-Felder-Straße 6
6845 Hohenems
Telefon: 05522 200 4700 oder 0676 884 20 47 02
E-Mail: mpt@caritas.at
www.hospiz-vorarlberg.at
Medizinische Hotline: 0664 853 03 15

Das **Landeskrankenhaus Hohenems** hat eine eigene Palliativstation.

Ansprechperson: Dr. Otto Gehmacher (ärztlicher Leiter)

Telefon: 05576 703 23 21

E-Mail: palliativ@lkhh.at

INFORMATIONSMATERIAL

www.hospiz.at (>Publikationen)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Höchstbeitragsgrundlage

→ *Pflichtversicherung*, *Freiwillige Versicherungen*

Als Höchstbeitragsgrundlage wird jene Einkommensgrenze bezeichnet, bis zu der für Einkünfte Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Bei Einkommen, die höher sind als die Höchstbeitragsgrundlage, ist der Einkommensteil, der über der Höchstbeitragsgrundlage liegt, beitragsfrei.

Werte für unselbstständig Erwerbstätige (Stand: 2017):

Tägliche Höchstbeitragsgrundlage: € 166,-

Monatliche Höchstbeitragsgrundlage: € 4.980,-

Jährliche Höchstbeitragsgrundlage für Sonderzahlungen (= doppelte monatliche Höchstbeitragsgrundlage): € 9.960,-

Werte für Gewerbetreibende und Bauern (Stand 2017).

Monatliche Höchstbeitragsgrundlage: € 5.810,-

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Internationaler Frauentag

→ *Gleichbehandlung von Frauen und Männern*, *Gleichberechtigung von Frauen und Männern*, *Gleichstellung von Frauen und Männern*

Die zweite Konferenz der Internationalen Sozialistischen Frauen, die 1910 in Kopenhagen tagte, fasste den Beschluss, jedes Jahr in jedem Land einen Internationalen Frauentag zu begehen, um den Kampf ums Frauenwahlrecht voranzutreiben. Anlässlich des ersten Internationalen Frauentages im Jahr 1911 fanden in Österreich 300 Veranstaltungen statt. Mehr als 20.000 Frauen forderten in einer Demonstration auf der Wiener Ringstraße die Einführung des Frauenwahlrechts.
1918, mit Gründung der Ersten Republik, wurde das Frauenwahlrecht in Österreich Gesetz.
1977 beschloss die Generalversammlung der Vereinten Nationen, den 8. März als Datum für den Internationalen Frauentag in allen Mitgliedstaaten zu fixieren. An diesem Tag stellen Frauen weltweit klar, dass sie nicht bereit sind, sich mit gesellschaftlichen Diskriminierungen abzufinden.

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension

→ *Erwerbsunfähigkeitspension*

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz (ASVG) unterscheidet zwischen Invalidität bzw. Invaliditätspension (betreffend ArbeiterInnen) und Berufsunfähigkeit bzw. Berufsunfähigkeitspension (betreffend Angestellte). Die Anspruchsvoraussetzungen sind jedoch ident. Mit Jahresbeginn 2014 traten neue gesetzliche Regelungen bezüglich Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension in Kraft. Sie betreffen vor allem Personen, die am 1. Jänner 2014 das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten.

Pensionsanspruch nur mehr bei dauerhafter Invalidität

Die Voraussetzung für den Bezug einer Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension sind

- das Vorliegen eines bestimmten Ausmaßes an Versicherungszeiten (dies ist altersabhängig)
- eine voraussichtlich dauerhafte Invalidität oder Berufsunfähigkeit (eine befristete Gewährung der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension kommt für Personen ab dem Geburtsjahrgang 1964 nicht mehr in Betracht)
- die Unzumutbarkeit bzw. Unzweckmäßigkeit von beruflichen Maßnahmen der Rehabilitation
- die Nichterfüllung der für eine Alterspension erforderlichen Voraussetzungen.

Personen, die am 1. Jänner 2014 das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten, haben nur noch bei dauerhafter, nicht aber bei vorübergehender Invalidität oder Berufsunfähigkeit Anspruch auf eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension.

!!! Für Personen, die am 1. Jänner 2014 das 50. Lebensjahr bereits vollendet hatten, gelten die bisherigen gesetzlichen Regelungen weiterhin: Haben diese Personen bereits am 31. Dezember 2013 eine befristete Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension bezogen, so beziehen sie diese bis zum Auslaufen der Befristung.

Rehabilitationsgeld

Wird festgestellt, dass eine vorübergehende Invalidität oder Berufsunfähigkeit im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt, und berufliche Maßnahmen der Rehabilitation nicht zumutbar oder zweckmäßig sind, wird für die Dauer der vorübergehenden Invalidität oder

Berufsunfähigkeit ein Rehabilitationsgeld gewährt. Auszahlende Stelle ist die Krankenkasse. Die Höhe des Rehabilitationsgeldes entspricht jener des erhöhten Krankengeldes. Angewiesen wird es ab 2015 jeweils am ersten Tag eines Monats. Während des Bezugs von Rehabilitationsgeld ruht das Krankengeld. Bei gleichzeitigem Bezug eines Einkommens über der Geringfügigkeitsgrenze und Rehabilitationsgeld, kommt es zu einer Kürzung des Rehabilitationsgeldes. Auf medizinische Rehabilitation besteht seit Jahresanfang 2014 ein Rechtsanspruch. Versicherte sind verpflichtet, an der Durchführung der Rehabilitationsmaßnahmen entsprechend mitzuwirken.

!!! Bei wiederholten Verletzungen der Mitwirkungspflicht kann das Rehabilitationsgeld ruhend gestellt werden.

Umschulungsgeld

Voraussetzungen für den Anspruch auf Auszahlung eines Umschulungsgeldes:

- Voraussichtliche Dauer der Invalidität bzw. Berufsunfähigkeit voraussichtlich mindestens sechs Monate
- Vorliegen von Berufsschutz[1]
- Zweckmäßigkeit und Zumutbarkeit beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen
- Aktive Teilnahme an Maßnahmen der Rehabilitation

Die Höhe des Umschulungsgeldes entspricht dem um 22 Prozent erhöhten Grundbetrag des Arbeitslosengeldes zuzüglich allfälliger Familienzuschläge. Auszahlende Stelle ist das AMS.

Berufskundliches Gutachten

Reicht eine ärztliche Untersuchung nicht aus, um zu klären, ob eine Umschulung sinnvoll ist, ist ein berufskundliches Gutachten zu erstellen Zu diesem Zweck wurden in den Sozialversicherungsanstalten eigene „Kompetenzzentren Begutachtung“ eingerichtet.

[1] Berufsschutz bei Ausübung erlernter (angelernter) Berufe bedeutet, dass eine versicherte Person, die ihren bisherigen Beruf infolge ihres körperlichen oder geistigen Zustandes nicht mehr ausüben kann, nur auf andere Berufe innerhalb ihrer Berufsgruppe verwiesen werden kann.

Antragstellung

Die Beantragung der Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension erfolgt bei der zuständigen Sozialversicherungsanstalt. Es reicht ein formloses Schreiben. Seit 1. Jänner 2014 ist es möglich, einen Antrag auf Feststellung, ob eine Invalidität oder Berufsunfähigkeit voraussichtlich dauerhaft vorliegt, einzubringen.

KONTAKT

Sich vor der Antragstellung vom Betriebsrat, der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft (siehe Adressenverzeichnis, Bereich *Erwerbsarbeit*) beraten zu lassen, ist sinnvoll.

WEITERE INFORMATIONEN:

www.help.gv.at

www.arbeiterkammer.at

www.sozialversicherung.at

Folder „Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension“, herausgegeben von der Pensionsversicherungsanstalt. Download bzw. Bestellung: www.pensionsversicherung.at (>Informationsmaterial).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Justiz-Ombudsstellen

→ *Rechtsauskünfte*, *Servicecenter in Gerichtsgebäuden*

Die österreichische Justiz bietet ein Informations- und Beschwerdeservice in Form unabhängiger Justiz-Ombudsstellen. Die Ombudsstellen sind an den Oberlandesgerichten angesiedelt und werden von RichterInnen betreut. Diese erklären gerichtliche Entscheidungen, informieren über gerichtliche Verfahren und gehen Beschwerden nach.

AUSKUNFT/ANMELDUNG

Die für Vorarlberg (und Tirol) zuständige Stelle ist die
Justiz-Ombudsstelle Innsbruck
Maximilianstraße 4
6020 Innsbruck
Gebührenfreie Servicenummer: 0800 800 440 14 (Mo – Fr, 8.30 – 12.30 Uhr)
Fax: 0512 577 480
E-Mail: justizombudsstelle.innsbruck@justiz.gv.at

Sprechtage an den Landesgerichten Innsbruck und Feldkirch finden an jedem dritten Mittwoch im Monat von 9 bis 13 Uhr statt.

!!! Telefonische Voranmeldung bei der Justiz-Ombudsstelle ist unbedingt erforderlich!

INFORMATIONSMATERIAL

www.justiz.gv.at (>Bürgerservice > Justiz-Ombudsstellen)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Karenzmanagement

→ *Arbeiterkammer, Arbeitsmarktservice, Elternkarenz, Elternteilzeit, Kinderbetreuung, Mutterschutzbestimmungen, Telearbeit*

Karenzmanagement ist eine Strategie, die verhindert, dass

- Kinderkriegen für Mütter (aber auch Väter) auf längere Sicht das Ende der Berufstätigkeit und
- für Unternehmen den Verlust qualifizierter Mitarbeiterinnen

bedeutet.

Aktives Karenzmanagement nützt allen Beteiligten. Den Arbeitnehmerinnen, weil es die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht, und den UnternehmerInnen, weil es wertvolle Personalressourcen sichert.
Zu diesem Zweck bedarf es vor allem einer kontinuierlichen Kommunikation. Bereits vor Antritt der Karenz ist klarzustellen, was es an Formen der weiteren Zusammenarbeit gibt und was davon erwünscht ist. Etwa: Gibt es nach der Karenz für Führungskräfte die Möglichkeit eine leitende Position in Teilzeit auszuüben? Gibt es auch die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten oder von Telearbeit? Erfahrungsgemäß bewährt es sich, den Kontakt während der Karenz zwischen Unternehmen und Beschäftigten aufrecht zu erhalten, sie zu Festen einzuladen, wichtige Informationen weiterzugeben, eventuell auch den Zugriff aufs Intranet und den Zugang zu Schulungen zu ermöglichen. MitarbeiterInnen in Karenz sollten das Gefühl haben, weiterhin Mitglied des Teams zu sein.

Ein gutes Karenzmanagement erhöht die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und wirkt sich positiv auf das Arbeitsklima aus. Das wiederum bedeutet für das Unternehmen:

- Verringerung familienbedingter Fluktuation
- Möglichkeit zukunftsorientierter Personalplanung
- Verkürzung der Abwesenheitszeiten von Müttern und Vätern
- Senkung der Kosten für die Eingliederung von WiedereinsteigerInnen

AUSKUNFT/BERATUNG

Sowohl ArbeitnehmerInnen, die sich überlegen, wie sich Beruf und Familie vereinbaren lassen, als auch UnternehmerInnen, die an einem erfolgreichen Karenzmanagement in ihrem Betrieb interessiert sind, erhalten Informationen und Beratung in einem Frauenberufszentrum*Vorarlberg des abz*austria. Das Frauenberufszentrum*Vorarlberg ist im Auftrag des Arbeitsmarktservice und in Kooperation mit der Arbeiterkammer an vier Standorten (Bregenz, Bludenz, Dornbirn und Feldkirch) tätig (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Kinder- und Jugendanwaltschaft

→ *Gewalt gegen Kinder*

So wie in allen anderen Bundesländern gibt es auch in Vorarlberg eine Kinder- und Jugendanwaltschaft. Deren Aufgabe ist es, sich für die Rechte und Interessen der Kinder und Jugendlichen einzusetzen und sich ihrer Probleme anzunehmen. In der Praxis reicht die Arbeit der Kinder- und Jugendanwaltschaft von der telefonischen Information und Beratung über die konkrete Hilfestellung und Unterstützung gegenüber Behörden bis zur Begutachtung gesetzlicher Regelungen.

!!! An die Kinder- und Jugendanwaltschaft können sich sowohl Kinder und Jugendliche wenden als auch Erwachsene, die mit Kindern leben oder arbeiten.

Die Kontaktaufnahme kann telefonisch, persönlich, schriftlich oder per E-Mail erfolgen. Kosten entstehen keine. Auf Wunsch können Ratsuchende auch anonym bleiben. In jedem Fall werden die Informationen vertraulich behandelt. Kinder- und JugendanwältInnen sind in Ausübung ihrer Funktion weisungsfrei.

BERATUNG

Kinder- und Jugendanwalt für Vorarlberg
DSA Michael Rauch
Schießstätte 12 (Ganahl-Areal)
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 849 00
E-Mail: kija@vorarlberg.at

WEITERE INFORMATIONEN
www.kija.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Kinderabsetzbetrag

→ *Familienbeihilfe*, *Kinderfreibetrag,* Unterhaltsabsetzbetrag

Anspruch auf den Kinderabsetzbetrag hat, wer Familienbeihilfe bezieht. Der Kinderabsetzbetrag beträgt € 58,40 pro Kind und Monat. Der Absetzbetrag wird gleichzeitig mit der Familienbeihilfe ausbezahlt und ist nicht extra zu beantragen. Wem für Kinder mehr als sechs Monate im Kalenderjahr ein Kinderabsetzbetrag zusteht, hat auch Anspruch auf einen Kinderfreibetrag.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Kinderbeistand

→ *Scheidung*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Kinderbetreuung

→ *Familypoint*, *Kinderbetreuungsbeihilfe*, *Kinderbetreuungsgeld*, *Tagesmütter*

Familiäre Kinderbetreuung

Die familiäre Kinderbetreuung ist in Vorarlberg mehr als in anderen österreichischen Bundesländern Frauensache. Innerhalb eines Jahres beträgt der Anteil der Väter bei der Kinderbetreuung (konkret: beim Bezug von Kinderbetreuungsgeld) österreichweit 19,0 Prozent. Am höchsten ist die Väterbeteiligung in Wien (29,8 %), am niedrigsten ist sie in Vorarlberg (9,5 %).

Außerfamiliäre Kinderbetreuung

Eine der Grundvoraussetzung für die Erwerbstätigkeit von Frauen ist eine – qualitativ und quantitativ – entsprechende Versorgung mit erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen. Der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen liegt jedoch nicht nur im Interesse von Müttern und Vätern, sondern sehr wohl auch im Interesse der Kinder. Er dient ihrer umfassenden Förderung. Dazu kommt, dass der Prozentsatz jener Kinder, die als Einzelkinder aufwachsen, in den letzten Jahrzehnten österreichweit kontinuierlich zugenommen hat. In 43,0 Prozent der Vorarlberger Familien (Ehepaare und Lebensgemeinschaften), die Kinder unter 15 Jahren haben, lebt nur ein Kind unter 15. Ebenso wie Kinder die Zuwendung ihrer Eltern brauchen, benötigen sie aber auch den Kontakt zu anderen Kindern.

Die Situation im Bereich Kinderbetreuung hat sich in den letzten zehn Jahren in Vorarlberg deutlich verändert/verbessert. Es entstand eine Vielzahl von Betreuungseinrichtungen auch für Kleinkinder. Seit dem Jahr 2008 sind Kindergärten – aufgrund der Novellierung des Kindergartengesetzes – auch für Dreijährige zugänglich. Schülerbetreuungseinrichtungen wurden massiv ausgebaut.

Tatsächlich ist die Betreuungsquote der Dreijährigen in Vorarlberg seit dem Kindergartenjahr 2006/07 von 49 auf 84 Prozent gestiegen. Und der Anteil der außerfamiliär betreuten Schulkinder liegt inzwischen über dem Bundesdurchschnitt.

Probleme gibt es noch bezüglich der hohen Zahl an Schließtagen in Vorarlberger Kinderbetreuungseinrichtungen. Und der Anteil der Kinder, die in Betreuungseinrichtungen zu Mittag verköstigt werden, ist in Vorarlberg nur halb so hoch wie im Bundesdurchschnitt

Kinderbetreuungskosten

Seit 2009 sind die Betreuungskosten für ein Kind bis zu zehn Jahren (für ein behindertes Kind bis zu 16 Jahren) bis zu einer Höhe von € 2.300,- pro Kalenderjahr steuerlich absetzbar. Die Betreuung muss durch eine öffentliche oder private Kinderbetreuungseinrichtung oder durch eine pädagogisch qualifizierte Person (z.B. Tagesmutter) erfolgen. Nähere Informationen: www.help.gv.at (Suchbegriff: Kinderbetreuungskosten)

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte bezüglich Betreuungsangeboten erhalten Sie in Ihrem Gemeindeamt und bei Familypoint (siehe Stichwort).

INFORMATIONSMATERIAL

www.vorarlberg.at (Suchbegriff: Kinder- und Schülerbetreuung)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Kinderbetreuungsbeihilfe

→ *Arbeitsuche*, *Arbeitsmarktservice*, *Beruflicher Wiedereinstieg*, *Kinderbetreuung*, *Kinderbetreuungsgeld*

Der berufliche Wiedereinstieg von Frauen scheitert oft daran, dass es in dieser Lebensphase für Frauen oft unmöglich ist, die Kosten für die Betreuung ihrer Kinder aufzubringen. Das Arbeitsmarktservice (AMS) bietet in dieser Situation Unterstützung in Form der Kinderbetreuungsbeihilfe. Gefördert wird die ganztägige, halbtägige oder stundenweise Betreuung von Kindern, die im gemeinsamen Haushalt leben und jünger als 15 Jahre sind (behinderte Kinder: jünger als 19 Jahre). Die Betreuung kann in Krippen, Kindergärten, Horten oder bei Tagesmüttern erfolgen.

Anspruchsvoraussetzungen

Kinderbetreuungsbeihilfe erhalten Frauen und Männer bei

- (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben
- Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitisch relevanten Maßnahme (z.B. Kurs)
- Wechsel der Kinderbetreuungseinrichtung infolge einer wesentlichen Veränderung der Arbeitszeit
- Grundlegende Verschlechterung der wirtschaftlichen Verhältnisse trotz Berufstätigkeit
- Ausfall der bisherigen Betreuungsperson eines Kindes

Das monatliche Bruttoeinkommen der Antragstellerin bzw. des Antragstellers darf € 2.300,-, nicht übersteigen (Stand: 2017). Diese Einkommensgrenze erhöht sich, wenn gegenüber weiteren Personen Unterhaltspflicht besteht. Als Einkommen zählen auch Alimente, Unterhaltsleistungen, Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit, Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung, Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts, Gründungsbeihilfe sowie Renten, Pensionen und Kinderbetreuungsgeld.

Dauer

Die Kinderbetreuungsbeihilfe wird jeweils für ein halbes Jahr und für eine Gesamtdauer von maximal drei Jahren gewährt.

Höhe

Die Höhe der Beihilfe ist gestaffelt und richtet sich nach dem Einkommen und den Kosten der Kinderbetreuung. Die Beihilfe beträgt monatlich maximal € 300,--.

!!! Das Ansuchen um Kinderbetreuungsbeihilfe ist **vor** Antritt der Beschäftigung oder Ausbildung und **vor** Unterbringung des Kindes in einer Betreuungseinrichtung bei der zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des AMS zu stellen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erhalten Sie in den Regionalen Geschäftsstellen des AMS (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.ams.at

(>Arbeitsuchende >Arbeitsuche >Finanzielles >Förderungen)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Kinderbetreuungsgeld

→ *Beruflicher Wiedereinstieg*, *Elternkarenz*, *Elternteilzeit*, *Familienzeit*, *Mitversicherung von Angehörigen*, *Mutter-Kind-Pass*, *Mutterschutzbestimmungen*, *Wochengeld*

Im Unterschied zum früheren Karenzgeld steht Kinderbetreuungsgeld allen Eltern zu, unabhängig davon, ob diese erwerbstätig oder pflichtversichert sind bzw. waren.

Anspruchsvoraussetzungen

- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind und Obsorgeberechtigung
- Anspruch auf Familienbeihilfe für das Kind und tatsächlicher Bezug der Familienbeihilfe
- Rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich (auch ohne österreichische Staatsbürgerschaft)
- Nachweisliche Durchführung der im Mutter-Kind-Pass vorgeschriebenen Untersuchungen (fünf Untersuchungen während der Schwangerschaft und fünf Untersuchungen des Kindes)

!!! Werden die Untersuchungen nicht im vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt, kommt das Kinderbetreuungsgeld nur in halber Höhe zur Auszahlung.

- Der Zuverdienst darf die individuelle Zuverdienstgrenze (diese liegt bei 60 Prozent der Letzteinkünfte, mindestens beträgt sie aber € 16.200,- pro Kalenderjahr) nicht übersteigen.

!!! Wird die Zuverdienstgrenze überschritten, wird das zu Unrecht bezogene Kinderbetreuungsgeld für dieses Kalenderjahr zurückgefordert.

!!! Regelungen für Geburten bis zum 28.02.2017

Varianten des Kinderbetreuungsgeldes

Für Kinder, die vor dem 1. März 2017 geboren wurden, können/konnten Eltern zwischen fünf Varianten von Kinderbetreuungsgeld wählen, die sich hinsichtlich Bezugshöhe und Bezugsdauer unterscheiden. Vier der fünf Varianten sind Pauschalvarianten, bei einer Variante ist die Höhe des Kinderbetreuungsgeldes vom Einkommen abhängig. Die Wahl der Variante ist bei der Antragstellung zu treffen; die Entscheidung kann innerhalb der ersten zwei Wochen nochmals geändert werden.

Zuverdienstgrenzen

Während bei den vier Varianten des Pauschalsystems die Möglichkeit besteht, bis zu € 16.200,- im Jahr bzw. bis zu 60 Prozent der Letzteinkünfte (individuelle Zuverdienstgrenze) aus dem Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes, dazuverdienen zu können, ist die Zuverdienstmöglichkeit in der einkommensabhängigen Variante beschränkt (ab 2017: € 6.800,-), da in diesem Fall das Kinderbetreuungsgeld höher ist und einen Einkommensersatz darstellt.

Individuelle Zuverdienstgrenze (nur gültig für die vier Pauschalvarianten):

Als Einkünfte gelten Einkünfte aus

- unselbstständiger Arbeit
- selbstständiger Arbeit
- Gewerbebetrieb
- Land- und Forstwirtschaft

Arbeitslosengeld und Notstandshilfe werden ebenfalls berücksichtigt.

Berechnung:

- Einkünfte aus unselbstständiger Arbeit werden nach Abzug der Werbungskosten um 30 Prozent erhöht.
- Arbeitslosengeld und Notstandshilfe werden um 15 Prozent erhöht.
- Einkünfte aus selbstständiger Arbeit werden um 30 Prozent erhöht.

Mehrere unterschiedliche Einkünfte werden zu einem Endbetrag addiert. 60 Prozent des so berechneten Endbetrages bilden die jährliche Zuverdienstgrenze.

Ist die so berechnete individuelle Zuverdienstgrenze höher als € 16.200,-, kann bis zu dieser höheren Grenze dazuverdient werden.

Wechseln die Eltern einander bei der Betreuung des Kindes und damit beim Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ab, so hat jeder Elternteil seine individuelle Zuverdienstgrenze.

Pauschalvariante 30 + 6

Bezugshöhe: € 14,53 pro Tag

Bezugsdauer: Maximal bis zur Vollendung des 30. Lebensmonats des Kindes bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil; wechseln einander beide Elternteile in der Betreuung des Kindes und damit im Bezug des Kinderbetreuungsgeldes ab, wird Kinderbetreuungsgeld maximal bis zum 36. Lebensmonat des Kindes bezahlt. (Ein Elternteil kann allerdings nicht mehr als 30 Monate Kinderbetreuungsgeld beziehen).

!!! Der arbeitsrechtliche Anspruch auf Elternkarenz (und damit auf Erhalt des Arbeitsplatzes) besteht nur bis 24 Monate nach Geburt des Kindes!

Pauschalvariante 20 + 4

Bezugshöhe: € 20,80 pro Tag

Bezugsdauer: Maximal bis zur Vollendung des 20. Lebensmonats des Kindes bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil; maximal bis zum 24. Lebensmonat des Kindes bei wechselnder Betreuung durch beide Elternteile.

Pauschalvariante 15 + 3

Bezugshöhe: € 26,60 pro Tag

Bezugsdauer: Maximal bis zur Vollendung des 15. Lebensmonats des Kindes bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil bzw. maximal bis zum 18. Lebensmonat bei wechselnder Betreuung durch beide Elternteile.

Pauschalvariante 12 + 2

Bezugshöhe: € 33,- pro Tag

Bezugsdauer: Maximal bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil bzw. maximal bis zum 14. Lebensmonat bei wechselnder Betreuung durch beide Elternteile.

Einkommensabhängige Variante 12 + 2 (diese Regelung bleibt auch für Geburten nach dem 1. März 2017 unverändert in Geltung)

Bezugshöhe: 80 Prozent der Letzteinkünfte, maximal € 66,- pro Tag, mindestens € 33,-

Bezugsdauer: Maximal bis zur Vollendung des 12. Lebensmonats des Kindes bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil bzw. maximal bis zum 14. Lebensmonat bei wechselnder Betreuung durch beide Elternteile. Für das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld muss neben den allgemeinen Voraussetzungen in den sechs Monaten vor der Geburt des Kindes eine in Österreich sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit ausgeübt werden, und es darf daneben keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Notstandshilfe, Weiterbildungsgeld etc.) bezogen werden.

Einer solchen Erwerbstätigkeit gleichgestellt sind die an eine sechs Monate andauernde in Österreich sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit direkt anschließenden.

- Zeiten des Mutterschutzes sowie Zeiten der Karenz, sofern in der Zeit das Dienstverhältnis aufrecht ist.
- Zeiten der Gewährung einer Betriebshilfe oder eines Wochengeldes für Selbstständige, sofern die Tätigkeit währenddessen nicht beendet wird.
- Zeiten der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zum Zweck der Kindererziehung maximal bis zum 2. Geburtstag des Kindes (z.B. Ruhendmeldung des Gewerbes).

!!! Ein Umstieg auf eine andere als die gewählte Variante ist beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld nach der Antragstellung nicht mehr möglich. Auf der Website des Familienministeriums www.bmfj.gv.at findet sich ein Online-Rechner für den Zuverdienst beim Kinderbetreuungsgeld und ein Kinderbetreuungsgeld-Vergleichsrechner.

Wechsel der Kinderbetreuung zwischen Mutter und Vater

Ein Wechsel bei der Betreuung des Kindes und beim Bezug von Kinderbetreuungsgeld ist – unabhängig von der gewählten Variante - höchstens zweimal möglich, sodass sich maximal drei Blöcke ergeben (z.B. Mutter/Vater/Mutter). Ein Block muss mindestens zwei Monate betragen. Ein gleichzeitiger Bezug von Kinderbetreuungsgeld durch beide Elternteile ist nicht möglich.

Antragstellung

Kinderbetreuungsgeld kann frühestens am Tag der Geburt des Kindes beantragt werden. Bei Adoptiv- und Pflegekindern ab dem Tag, an dem das Kind in Pflege genommen wird. Wird der Antrag später gestellt, kann Kinderbetreuungsgeld bis zu sechs Monate rückwirkend ausbezahlt werden.

Formulare für die Antragstellung erhalten Sie bei der zuständigen Krankenkasse oder über das Internet: www.help.gv.at (Suchbegriff: Kinderbetreuungsgeld) oder auf der Website des Familienministeriums: www.bmfj.gv.at

Dem Antragsformular ist eine Geburtsurkunde des Kindes beizulegen.

Ausländische StaatsbürgerInnen brauchen zusätzliche Unterlagen:

Reisepass und Nachweis des rechtmäßigen Aufenthalts in Österreich (NAG-Karte, Asylzuerkennungsbescheide) bzw. EWR-Anmeldebescheinigung.

Die Antragstellung erfolgt direkt bei

- bei dem Krankenversicherungsträger, bei dem Wochengeld oder Betriebshilfe bezogen wird/wurde.
- bei dem Krankenversicherungsträger, bei dem ein Elternteil (mit-)versichert ist oder zuletzt (mit-)versichert war.
- ansonsten bei der Gebietskrankenkasse.

Anträge können im Original per Post oder über Finanzonline, mittels Bürgerkarte oder mit Handysignatur) gestellt werden.

Ruhen des Kinderbetreuungsgeldes

Während des Bezugs von Wochengeld wird kein Kinderbetreuungsgeld ausbezahlt. Die Auszahlung beginnt erst nach Ende der Mutterschutzfrist. Ist diese Leistung jedoch geringer als das Kinderbetreuungsgeld, erfolgt eine Zahlung der Differenz.

Kranken- und Pensionsversicherung

BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld sind krankenversichert. Für Zeiten der Kindererziehung werden seit dem Jahr 2005 pro Kind in der Pensionsversicherung vier Jahre ab der Geburt als Versicherungszeiten angerechnet. Bei Mehrlingsgeburten fünf Jahre.

Ausbezahlung jeweils nur für ein Kind

Kinderbetreuungsgeld wird jeweils nur für das jüngste Kind gezahlt. Wird in der Zeit, in der Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, ein weiteres Kind geboren, endet der Anspruch für das ältere Kind. Das Kinderbetreuungsgeld ist für das Neugeborene neu zu beantragen.

Mehrlingsgeburten

Für das jüngste Mehrlingskind gebührt Kinderbetreuungsgeld in voller Höhe. Beim pauschalen Kinderbetreuungsgeld erhöht sich bei Mehrlingsgeburten das pauschale Kinderbetreuungsgeld für das zweite und jedes weitere Mehrlingskind um 50 Prozent des jeweiligen Tagesbetrages.
Beim einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld gibt es keinen Mehrlingszuschlag.

Beihilfe zum pauschen Kinderbetreuungsgeld

AlleinerzieherInnen oder Elternteile, die in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft leben, können seit Jahresbeginn 2010 eine Beihilfe zum pauschalen Kinderbetreuungsgeld in der Höhe von € 6,06 pro Tag beantragen, sofern die Einkünfte des beziehenden Elternteils nicht mehr als € 6.800,- (ab 2017) sowie die des zweiten Elternteils bzw. Partners nicht mehr als € 16.200,- im Kalenderjahr betragen. Die Beihilfe kann ein Jahr lang bezogen werden. Sie ist bei jener Krankenversicherung zu beantragen, bei der Kinderbetreuungsgeld beantragt wird oder wurde. Bei Überschreitung der Zuverdienstgrenze muss die Beihilfe zurückgezahlt werden.

Verlängerung der Bezugsdauer

In bestimmten Härtefällen kann die Bezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld (dies gilt für alle Varianten) um maximal zwei Monate verlängert werden, und zwar über das Höchstausmaß, das **einem** Elternteil in der gewählten Variante zusteht, also auf maximal 32, 22, 17 oder 14 Monate.
Als Härtefall gilt laut Gesetz:

- Elternteile, die aufgrund eines unabwendbaren und unvorhersehbaren Ereignisses, das den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind bewirkt, am Bezug des Kinderbetreuungsgeldes verhindert sind. Als ein solches Ereignis gelten Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, gerichtlich oder behördlich festgestellte häusliche Gewalt, ein Aufenthalt in einem Frauenhaus sowie Haft. Über Antrag kann das Höchstausmaß der Bezugsdauer des anderen Elternteils in so einem Fall verlängert werden.
- Alleinerziehende, die
    - während der letzten vier Monate und bis auf Weiteres ein Einkommen (dazu zählen auch Leistungen aus der Pensionsversicherung, der Arbeitslosenversicherung, dem Kinderbetreuungsgeldgesetz, Familienbeihilfe, Ehegattenunterhalt sowie Mindestsicherung) beziehen, das den Betrag von € 1.400,- netto im Monat (ab 2017) nicht übersteigt (dieser Betrag erhöht sich jeweils um € 300,- für dritte und weitere im Haushalt lebende Personen, für die oder der Alleinerziehende Unterhalt leistet) und
    - einen Antrag auf Festsetzung des Unterhalts für das Kind, für das Kinderbetreuungsgeld bezogen wird, gestellt haben, aber noch keinen Unterhalt beziehen.

!!! Neuregelungen für Geburten ab dem 1. März 2017

Die Neuregelungen betreffend Kinderbetreuungsgeld sollen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und Väter motivieren, mehr Zeit als bisher der Betreuung ihrer Kinder zu widmen.

Familienzeit:

Ab 1. März 2017 können Väter unter bestimmten Umständen innerhalb von 91 Tagen nach der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit für 28 bis 31 Tage unterbrechen, um sich ausschließlich der Familie zu widmen. Eine solche Unterbrechung bedarf allerdings der Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin. Während dieser Zeit wird kein Lohn bezahlt, aber ein Familienzeitbonus in der Höhe von € 22,60 pro Tag (siehe Stichwort *Familienzeit*)

Varianten des Kinderbetreuungsgeldes:

Was das Kinderbetreuungsgeld betrifft, haben Eltern nach wie vor die Möglichkeit, zwischen zwei Arten zu wählen, dem

- Pauschalen Kinderbetreuungsgeld (neuerdings in Form des Kinderbetreuungsgeld-Kontos) und dem
- Einkommensabhängigen Kinderbetreuungsgeld (an dieser Variante wurde nichts geändert, Details siehe oben im Abschnitt „Regelungen für Geburten bis zum 28.2.2017)

Kinderbetreuungsgeld-Konto: Die bisherigen Pauschalvarianten werden durch ein Kinderbetreuungsgeld-Konto ersetzt, das sicherstellt, dass allen Eltern eine einheitliche Summe zur Verfügung steht – das sind für den Fall, dass nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld beansprucht, knapp € 12.400,-, für den Fall, dass sich beide Elternteile in der Kinderbetreuung abwechseln € 15.449,-. Die Dauer des Bezugs können Eltern innerhalb eines vorgegebenen Rahmens individuell wählen. Bezieht nur ein Elternteil Kinderbetreuungsgeld liegt die Bezugsdauer zwischen 365 und 851 Tage (das sind rund 12 bis 28 Monate). Wechseln sich die Elternteile bei der Betreuung ab, liegt die Bezugsdauer zwischen 456 und 1.063 Tagen (das sind rund 15 bis 35 Monate). Die Höhe des täglichen Betreuungsgeldes beträgt je nach Dauer der Inanspruchnahme zumindest € 14,53 und maximal € 33,80 pro Tag.

Die Bezugsdauer ist bei der erstmaligen Antragstellung festzulegen. Eine spätere Änderung ist nur einmal auf Antrag und spätestens 91 Tage vor Ablauf der ursprünglich beantragten Bezugsdauer möglich.

Partnerschaftsbonus: Teilen sich Eltern die Kinderbetreuung zu annähernd gleichen Teilen, also 50:50 oder 60:40, und beziehen sie das Kinderbetreuungsgeld mindestens in einem Ausmaß von je 124 Tagen, so erhält jeder Elternteil nach Ende des Bezugs von Kinderbetreuungsgeld einen Partnerschaftsbonus in der Höhe von € 500,-.

Darüber hinaus gibt es zwei weitere Änderungen gegenüber der Regelung für Geburten vor dem 1. März 2017:

- Für Geburten ab dem 1. März 2017 ist erstmals auch **der gleichzeitige Bezug von Kinderbetreuungsgeld durch beide Elternteile** möglich. Beim erstmaligen Bezugswechsel können Eltern gleichzeitig bis zu 31 Tage (aber auch kürzer) Kinderbetreuungsgeld beziehen. Diese Tage werden von der Gesamtbezugsdauer abgezogen.
- Die **Verlängerung der Bezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld in Härtefällen** wurde für Geburten ab dem 1.März 2017 auf 91 Tage verlängert.

!!! Alle andere Bestimmungen (z.B. Mehrlingsgeburten, Beihilfe zu Kinderbetreuungsgeld, Versicherungsschutz) entsprechen jenen für Geburten vor dem 1. März 2017 (siehe ersten Abschnitt dieses Stichwortes).

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erteilen

- die für Sie zuständige Krankenversicherung, bei der Sie das Kinderbetreuungsgeld beantragen
- Bürgerservice des Bundesministeriums für Familie und Jugend: 0800/24 02 62 (gebührenfrei)
- Frauenreferate von Arbeiterkammer und Gewerkschaft sowie das Referat Frau in der Wirtschaft der Vorarlberger Wirtschaftskammer (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*)

INFORMATIONSMATERIAL

- www.help.gv.at (Suchbegriffe: Kinderbetreuungsgeld sowie Beihilfe zum Kinderbetreuungsgeld)
- www.bmfj.gv.at (>Familien >Finanzielle Unterstützungen)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Kinderfreibetrag

→ *Kinderabsetzbetrag,* Unterhaltsabsetzbetrag

Der Kinderfreibetrag ist ein Steuerfreibetrag. Er beträgt ab der Veranlagung 2016 € 440,- pro Kind und Jahr. Machen beide Elternteile den Kinderfreibetrag geltend, beträgt er jeweils € 300,-. Der Kinderfreibetrag steht für jedes Kind zu, für das Sie mehr als sechs Monate im Kalenderjahr Familienbeihilfe bezogen haben.
Der Kinderfreibetrag wird bei der Arbeitnehmerveranlagung oder Einkommensteuererklärung berücksichtigt. (Für jedes Kind ist ein eigenes Formular und die Angabe der jeweiligen Versicherungsnummer erforderlich.) Der Freibetrag wird von der Bemessungsgrundlage abgezogen und vermindert dadurch das zu versteuernde Einkommen. Davon zu unterscheiden sind die Steuerabsetzbeträge (z.B. Kinderabsetzbetrag), die von der Tarifsteuer abgezogen werden und sich daher in voller Höhe steuermindernd auswirken.

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

www.vbg.arbeiterkammer.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Kindesunterhalt

→ *Familien- und Partnerberatungsstellen*, *FEMAIL*, *Rechtsauskünfte*, *Scheidung*, *Unterhalt in aufrechter Ehe*, *Unterhalt nach Scheidung*, *Unterhaltsabsetzbetrag*, *Unterhaltsvorschuss*, *Waisenpension*

Unter Kindesunterhalt ist die Unterhaltsverpflichtung von Eltern gegenüber ihren Kindern zu verstehen. Grundsätzlich haben beide Elternteile für den Unterhalt eines Kindes aufzukommen. Und zwar unabhängig davon, ob Kinder ehelich oder unehelich geboren sind, ob ihre Eltern ledig, verheiratet oder geschieden sind.
Die Höhe des Unterhalts richtet sich grundsätzlich nach den Einkommensverhältnissen der Eltern und den Bedürfnissen, Anlagen und Neigungen des Kindes.

Arten des Unterhalts

Bei aufrechter Haushaltsgemeinschaft:

Ebenso wie für EhepartnerInnen gilt für Kinder, dass ihnen bei aufrechter Haushaltsgemeinschaft Naturalunterhalt zu leisten ist. Anspruch auf Geldunterhalt entsteht erst bei Trennung der Haushaltsgemeinschaft.
Bei aufrechter Haushaltsgemeinschaft sind beide Elternteile zur Betreuung ihrer Kinder verpflichtet. Als Betreuung gilt das zur Verfügung stellen der Wohnmöglichkeit, Zubereitung der Nahrung, die Instandhaltung von Kleidung und Wäsche, die Pflege im Krankheitsfall sowie geistig-seelische Erziehungsmaßnahmen. Für den Geldbedarf haben die Eltern nach Maßgabe ihres Einkommens aufzukommen. Anspruch auf Geldunterhalt (Alimente) entsteht bei aufrechter Haushaltsgemeinschaft nur, wenn eine Unterhaltsverletzung vorliegt (ein Elternteil beispielsweise für die Bedürfnisse seiner Kinder nicht angemessen aufkommt). In diesem Fall muss der andere Elternteil für minderjährige Kinder den Geldunterhaltsanspruch gerichtlich geltend machen.

Bei Trennung der Eltern:

- Der Elternteil, in dessen Haushalt das Kind (zum überwiegenden Teil) betreut wird, erfüllt mit Haushaltsführung und Kinderbetreuung seine Unterhaltspflicht.
- Der andere Elternteil muss seinen Beitrag zum Unterhalt in Form von Geld leisten, also Alimente zahlen.
- Ist weder Vater noch Mutter zur Leistung eines angemessenen Unterhalts für ein Kind imstande, werden die Großeltern herangezogen, sofern sie dadurch nicht ihren eigenen Unterhalt gefährden.

Durchsetzung des Unterhaltsanspruchs

- Leben Eltern getrennt, so ist im Interesse des Kindes ein Unterhaltstitel zu schaffen (Urteil, Beschluss, Vergleich, notarielle Regelung). Ein solcher Unterhaltstitel ist Voraussetzung für die allfällige Zahlung von Unterhaltsvorschuss.
- Wird kein oder zu wenig Unterhalt bezahlt, sollten Sie möglichst umgehend gerichtliche Hilfe in Anspruch nehmen. Der Anspruch auf Unterhalt verjährt grundsätzlich nach drei Jahren.
- Über den Unterhalt von minder- ebenso wie volljährigen Kindern wird im sogenannten Außerstreitverfahren entschieden, und zwar bei jenem Bezirksgericht, in dessen Sprengel das Kind seinen gewöhnlichen Aufenthalt bzw. Wohnsitz hat. Dieses Verfahren ist kostenlos. Antragsberechtigt ist die Person, die mit der Obsorge betraut ist.
- Da die Feststellung der Einkommenssituation mitunter aufwendig ist (z.B. bei Selbstständigen), können Unterhaltsverfahren länger als ein Jahr dauern. Um diese Wartezeit zu überbrücken, ist es möglich, einen vorläufigen Unterhalt bis zur Höhe der Familienbeihilfe zu beantragen. Für diesen vorläufigen Unterhalt kann auch ein Unterhaltsvorschuss gewährt werden.

!!! Wenn Sie für Ihr Kind einen Unterhaltsantrag einbringen, werden Sie nach der Höhe der geforderten Unterhaltszahlung gefragt. Das Gericht kann Ihnen nicht mehr zusprechen, als Sie fordern.

Höhe des Unterhalts

Die Höhe ist vom Einkommen des oder der Unterhaltspflichtigen abhängig und vom Alter und den Bedürfnissen des Kindes. Die Bemessungsgrundlage für den monatlichen Unterhalt ist ein Zwölftel des Jahres-Nettoeinkommens der zu Unterhaltszahlungen verpflichteten Person. Die Höhe des Unterhalts wird nach Prozentsätzen des monatlichen Nettoeinkommens berechnet, die nach dem Alter des Kindes gestaffelt sind:

- 16 Prozent für ein Kind unter 6 Jahren
- 18 Prozent für ein Kind zwischen 6 und 10 Jahren
- 20 Prozent für ein Kind zwischen 10 und 15 Jahren
- 22 Prozent für Kinder über 15 Jahren

Von diesen Prozentsätzen gibt es für jedes weitere unterhaltspflichtige Kind (egal, ob aus der gleichen Beziehung oder einer anderen) Abzüge:
Ein Prozent für ein weiteres Kind unter 10 Jahren,
zwei Prozent für ein weiteres Kind über 10 Jahren.

Besteht überdies Unterhaltspflicht für die Ehepartnerin/den Ehepartner reduziert sich der Prozentsatz je nach Einkommen um maximal weitere drei Prozent.

!!! Die allfällige Obsorge beider Elternteile nach einer Scheidung führt auch zu Änderungen der Unterhaltsrechtsprechung. Die erweiterte Betreuung von Kindern durch den Elternteil, der zur Leistung von Geldunterhalt verpflichtet ist, kann eine Reduzierung des Geldunterhalts zur Folge haben.

„Regelbedarf“
Neben der Unterhaltsberechnung nach Prozenten, existiert auch der sogenannte „Regelbedarf“. Auf diesen wird zurückgegriffen, wenn der Unterhaltspflichtige es absichtlich unterlässt, einer ihm zumutbaren Berufstätigkeit nachzugehen.
Unter Umständen ist die Vereinbarung eines wertgesicherten Fixbetrages zweckmäßiger als die angeführten Prozentregelungen, besonders wenn das genaue Einkommen des Unterhaltspflichtigen nicht bekannt bzw. feststellbar ist.

Die Regelbedarfsätze, geltend für den Zeitraum 1. Juli 2016 bis 30. Juni 2017:
0 – 3 Jahre: € 200,-
3 – 6 Jahre: € 257,-
6 – 8 Jahre: € 331,-
10 – 15 Jahre: € 378,-
15 – 19 Jahre: € 446,-
19 – 28 Jahre: € 558,-

!!! Regelbedarfsätze sind aber keinesfalls gleichzusetzen mit einem Mindestunterhalt.
Hat der Elternteil, der verpflichtet ist, Geldunterhalt zu zahlen, ein so geringes Einkommen (obwohl er erwerbstätig ist oder sich um Arbeit bemüht), dass der dem Kind zustehende Prozentsatz seines Einkommens den Regelbedarfssatz nicht erreicht wird der Unterhalt in Höhe des (niedrigeren) Prozentsatzes festgesetzt.

!!! Ist hingegen das Einkommen des Elternteils, der zu Unterhaltszahlungen verpflichtet ist, überdurchschnittlich hoch, so orientiert sich die Rechtsprechung an einer Unterhaltsobergrenze. Diese beträgt für Kinder unter zehn Jahren das Zweifache des Regelbedarfssatzes, für Kinder über zehn Jahren das Zweieinhalbfache.

Unterhaltsrechner

Da die Errechnung von Unterhaltsansprüchen in der Praxis kompliziert sein kann, gibt es im Internet Berechnungshilfen. Der Unterhaltsrechner der Österreichischen ARGE für Jugendwohlfahrt: www.jugendwohlfahrt.at (Symbol: Werkzeug> Unterhaltsrechner).

!!! Eigene regelmäßige Einkünfte des Kindes mindern den Unterhaltsanspruch. Kinderbetreuungsgeld, Schüler- und Studienbeihilfen sowie gelegentliche Einkünfte wie Ferialeinkommen mindern ihn nicht.

Richtwerte Taschengeld

Obwohl Kinder keinen Rechtsanspruch auf Taschengeld haben, sollten sie aus pädagogischen Gründen ein ihrem Alter und den familiären Verhältnissen entsprechendes Taschengeld zur Verfügung haben. Für die Höhe des Taschengeldes gelten folgende Richtwerte, wobei im Einzelfall die Vereinbarung zwischen Eltern und Kind Gültigkeit hat.

Bis 7 Jahre: 1 Prozent des Unterhaltsanspruchs
7 – 10 Jahre: 5 Prozent des Unterhaltsanspruchs
10 – 14 Jahre: 8 Prozent des Unterhaltsanspruchs
14 – 18 Jahre: 10 Prozent des Unterhaltsanspruchs

Sonderbedarf

Besondere Ausgaben aufgrund gerechtfertigter Bedürfnisse des Kindes (zum Beispiel Zahnregulierung, Psychotherapiekosten, Nachhilfestunden) können gesondert eingefordert werden, wenn sie durch die laufenden Unterhaltszahlungen nicht gedeckt sind.

Dauer des Unterhaltsanspruchs

Der Unterhaltsanspruch endet nicht mit einem bestimmten Alter, sondern mit der Selbsterhaltungsfähigkeit des Kindes. In der Regel ist das der Abschluss einer Berufsausbildung, einschließlich einer angemessenen Zeit zur Arbeitsuche.

Jugendliche haben Anspruch auf Finanzierung eines Studiums, sofern sie einigermaßen zielstrebig und erfolgreich studieren. Wenn Jugendliche längerfristig kein Interesse zeigen, eine Berufs- oder eine weiterführende Schulausbildung abzuschließen oder eine zumutbare Erwerbsarbeit anzunehmen, erlischt die Unterhaltspflicht.

Festsetzung des Unterhalts

Verfahren zur Festsetzung des Unterhalts werden über Antrag des Kindes bzw. des betreuenden Elternteils in jenem Bezirksgericht geführt, in dessen Sprengel das Kind seinen gewöhnlichen Aufenthalt bzw. seinen Wohnsitz hat. Zu den Aufgaben der Jugendwohlfahrtsbehörden gehört es, Kinder bei der Durchsetzung ihrer Unterhaltsansprüche zu vertreten. Will also der betreuende Elternteil die Auseinandersetzung vor Gericht nicht selbst führen, so kann er über Antrag das Jugendamt zum Sachwalter des Kindes bestellen. In diesem Fall bringt das Jugendamt die nötigen gerichtlichen Anträge ein, und auch die Zahlungen werden über das Jugendamt abgewickelt. Dies ist vor allem dann sinnvoll, wenn sich der Unterhaltsschuldner im Ausland aufhält.

Rechte des Elternteils, der Geldunterhalt leistet

Derjenige Elternteil, der Geldunterhalt leistet und nicht mit der Obsorge betraut ist, hat folgende Rechte:

- Besuchsrecht
- Informations- und Äußerungsrecht in wichtigen Angelegenheiten wie zum Beispiel:
  - Namensänderung
  - Änderung der Religion
  - Änderung der Staatsbürgerschaft
  - Übergabe in fremde Pflege
  - Vorzeitige Lösung eines Lehr-, Ausbildungs- und Dienstvertrages
  - Liegenschaftsveräußerungen

Derjenige Elternteil, der Geldunterhalt zahlt und dessen Obsorgerecht weder eingeschränkt noch entzogen wurde, hat hinsichtlich Pflege, Erziehung, gesetzliche Vertretung und Vermögensverwaltung dieselben Rechte und Pflichten wie der Elternteil, der Naturalunterhalt leistet.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Informationen, Beratung und Hilfestellung bei der Fest- bzw. Durchsetzung von Unterhaltsansprüchen geben die Jugendwohlfahrtsbehörden (Jugendämter), das FrauenInformationszentrum FEMAIL, die ifs Beratungsstellen sowie das Ehe- und Familienzentrum der Katholischen Kirche.

(Siehe Adressenverzeichnis, Bereiche: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*)

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Kollektivvertrag

→ *Bruttolohn/Nettolohn*, *Erwerbstätigkeit*, *Gehaltsverhandlungen*

Ein Kollektivvertrag (KV) ist eine Vereinbarung zwischen Gewerkschaft und Wirtschaftskammer (also zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretung) für die ArbeitnehmerInnen einer bestimmten Branche. Der Kollektivvertrag regelt für eine bestimmte Branche Ansprüche, die nicht gesetzlich festgelegt sind. Beispielsweise legt ein Kollektivvertrag Mindeststandards bezüglich Entlohnung und Arbeitsbedingungen innerhalb einer Branche fest. Dies schützt ArbeitnehmerInnen unter anderem vor Lohndumping.
Allerdings ist es wichtig, die Bestimmungen des Kollektivvertrages der eigenen Branche zu kennen, um realistische Gehaltsforderungen stellen zu können und sich nicht – aus falscher Bescheidenheit – mit weniger zufrieden zu geben, als der Kollektivvertrag vorsieht.
Derzeit gibt es in Österreich 859 gültige Kollektivverträge.

BERATUNG

Welcher Kollektivvertrag für Sie Geltung hat, können Sie bei Ihrem Betriebsrat, bei der Arbeiterkammer oder beim Österreichischen Gewerkschaftsbund erfragen. (Siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*.) Die im Betrieb geltenden Kollektiverträge müssen betriebsintern zur Einsicht aufliegen.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Krankenversicherung

→ *Freiwillige Versicherungen*, *Mitversicherung von Angehörigen*, *Pflichtversicherung*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Kredithaftung

→ *Bürgschaft*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Lebensgemeinschaft

→ *Eheschließung*, *Eingetragene Partnerschaft*, *Mitversicherung von Angehörigen*

Als Lebensgemeinschaft wird eine länger dauernde „Wohn-, Wirtschafts- und Geschlechtsgemeinschaft“ von zwei Personen bezeichnet. Im Unterschied zur Ehe oder zur eingetragenen Partnerschaft hat eine (nichteheliche) Lebensgemeinschaft keine gesetzliche Grundlage. Das hat den Vorteil, dass man eine Lebensgemeinschaft formlos eingehen und formlos auch wieder auflösen kann. Diese rechtliche Unverbindlichkeit hat jedoch auch Nachteile, die den Betroffenen bewusst sein sollten.
2011 waren – sowohl in Vorarlberg wie im gesamten Bundesgebiet – rund 16 Prozent der Lebensgemeinschaften nichteheliche.

Kein Unterhaltsanspruch, aber Anrechnung des Partnereinkommens
In einer Lebensgemeinschaft besteht kein gegenseitiger Unterhaltsanspruch und keine Beistandspflicht. Trotzdem wird, beispielsweise bei der Berechnung von Notstandshilfe oder bei der Kinderbetreuungsbeihilfe, das Einkommen des Lebensgefährten bzw. der Lebensgefährtin angerechnet. Das hat zur Folge, dass sich die Höhe so mancher Sozialleistung verringert oder diese gar nicht zur Auszahlung kommt. Aufgrund der Tatsache, dass Männer im Durchschnitt mehr verdienen, geht diese Anrechnung des Partnereinkommens fast immer zu Lasten der Frauen.

!!! Unterhaltsanspruch besteht in einer Lebensgemeinschaft nur in einem einzigen Fall – nämlich, wenn ein Kind zur Welt kommt. Der Vater eines unehelichen Kindes ist verpflichtet, für die Kosten der Entbindung und für den Unterhalt der Mutter während der ersten sechs Lebenswochen aufzukommen bzw. diese Kosten zu ersetzen.

!!! Eine geschiedene Frau, die Unterhaltszahlungen von ihrem ehemaligen Mann bezieht, muss, wenn sie eine Lebensgemeinschaft eingeht, auf die Unterhaltszahlungen verzichten. Der Unterhaltsanspruch ruht während der Lebensgemeinschaft und lebt erst wieder auf, wenn diese beendet wird. Im Fall einer Wiederverheiratung erlischt der Unterhaltsanspruch endgültig.

Wohnen

In eine Mietwohnung kann ein Partner/eine Partnerin aufgenommen werden. Im Falle des Ablebens des Hauptmieters/der Hauptmieterin hat die Lebensgefährtin/der Lebensgefährte ein Eintrittsrecht in den Mietvertrag, wenn die beiden mindestens drei Jahre lang gemeinsam in der Wohnung gelebt haben.

Sind beide Personen HauptmieterInnen (eine Regelung, die der Zustimmung des Vermieters bedarf), muss im Fall einer Trennung Einigkeit darüber erzielt werden, wer die Wohnung verlässt. Andernfalls entscheidet dies das Zivilgericht.

Ist eine Person Untermieter bzw. Untermieterin der Wohnung, so kann der Hauptmieter/die Hauptmieterin das Untermietsverhältnis jederzeit lösen. Es gibt keinen Kündigungsschutz.

Gemeinsames Hauseigentum ebenso wie gemeinsames Wohnungseigentum ist in Form einer Eigentümerpartnerschaft (Anteil 50:50) möglich. Ist nur eine der beiden Personen Eigentümer bzw. Eigentümerin, so hat nach deren Tod die zweite Person kein Recht auf weiteren Verbleib in der Wohnung/in dem Haus.

Krankenversicherung

LebensgefährtInnen können in der Krankenversicherung nur mitversichert werden,

wenn

- sie unentgeltlich den Haushalt führen und keine eigenen Einkünfte beziehen.
- die Wohngemeinschaft seit zehn Monaten besteht.

Kein Anspruch auf Hinterbliebenenpension

!!! Ansprüche aus der Pensionsversicherung haben hinterbliebene LebensgefährtInnen keine.

Kein Erbrecht

LebensgefährtInnen hatten in der Vergangenheit keinerlei gesetzlichen Erbansprüche, auch keine Pflichtteilsansprüche, konnten aber (und können auch weiterhin) in einem Testament bedacht werden. Seit Jahresbeginn 2017 haben LebensgefährtInnen allerdings ein sogenanntes „außerordentliches Erbrecht“, das heißt, sie erben, sofern es keine gesetzlichen oder in einem Testament eingesetzten Erben gibt. Vorausgesetzt, der oder die Verstorbene

- hat mit dem Lebensgefährten oder der Lebensgefährtin zumindest in den letzten drei Jahren in einem gemeinsamen Haushalt gelebt und
- war zum Zeitpunkt des Todes weder verheiratet noch Teil einer eingetragenen Partnerschaft.

Darüber hinaus gibt es nun auch für LebensgefährtInnen ein gesetzliches Vorausvermächtnis. Das bedeutet, dass der Lebensgefährte oder die Lebensgefährtin unter den oben genannten Voraussetzungen das Recht hat, nach dem Tod des Partners bzw. der Partnerin (vorerst höchstens ein Jahr) in der gemeinsamen Wohnung weiter zu wohnen.

Auflösung einer Lebensgemeinschaft

Im Falle der Auflösung einer Lebensgemeinschaft gibt es keine gesetzlichen Regelungen für die Aufteilung von Ersparnissen und (Gebrauchs-)Vermögen. LebensgefährtInnen sind und bleiben AlleineigentümerInnen all dessen, was sie in die Lebensgemeinschaft eingebracht oder während des Zusammenlebens erworben haben. (Im Streitfall bedarf es der Vorlage von Rechnungen zu Beweiszwecken.)

Investitionen, welche die Lebensgemeinschaft überdauern (z.B. Mitarbeit am Hausbau) können nur zum Teil zurückgefordert werden.

Abgeltung von Mitarbeit im Betrieb

Wird für die Mitarbeit im Betrieb des Partners/der Partnerin nicht ausdrücklich der Anspruch auf Bezahlung vereinbart, brauchen – anders als in einer Ehe – die während der Lebensgemeinschaft erbrachten Leistungen laut Rechtsprechung nicht abgegolten zu werden.

Vertragliche statt gesetzliche Regelungen

Aufgrund mangelnder gesetzlicher Regelungen für eine Lebensgemeinschaft kann es sinnvoll sein, die Wohnsituation, die Teilung der Lebenshaltungskosten, die Rückerstattung von Investitionen, die Zuordnung und Aufteilung des Vermögens sowie Erbansprüche vertraglich bzw. testamentarisch zu regeln.

AUSKUNFT/BERATUNG

Kostenlose Rechtsberatung zum Thema Lebensgemeinschaft
erhalten Sie im FrauenInformationszentrum FEMAIL, in den ifs Beratungsstellen und in Familien- und Partnerberatungsstellen.

(siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*)

INFORMATIONSMATERIAL

- Umfassende und zugleich detaillierte Informationen finden Sie auf der Website: www.help.gv.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Lehre & Matura

→ *Ausbildung*, *Berufsreifeprüfung*, *Berufswahl*, *Fahrtenbeihilfe für Lehrlinge*

Seit 2008 gibt es in Österreich die Möglichkeit, parallel zu einer Lehrausbildung die Matura zu machen, und zwar kostenfrei. Damit können sich begabte und motivierte Lehrlinge optimal auf ihre berufliche Zukunft vorbereiten. Sie können im erlernten Beruf Karriere machen und/oder erst einmal ein Studium absolvieren. Nach dem in Vorarlberg entwickelten Modell „Lehre&Matura“ (auch Berufsmatura genannt) können Lehrlinge in einem Zeitraum von fünf Jahren sowohl die Lehrabschlussprüfung als auch die Matura ablegen.

Voraussetzungen

- Es muss sich um einen Lehrberuf mit mindestens dreijähriger Lehrzeit handeln.
- Lehrbetrieb und Lehrling müssen eine Vereinbarung über die Verlängerung der Lehrzeit um ein halbes Jahr abschließen. (In Berufen mit einer dreijährigen Lehrzeit wird diese auf 3,5 Jahre verlängert; in Berufen mit einer 3,5- jährigen Lehrzeit verlängert sich diese auf vier Jahre.)
- Der Lehrling verpflichtet sich, neben dem üblichen Berufsschulbesuch an den Vorbereitungskursen für die Matura in einer Berufsschule oder Erwachsenenbildungseinrichtung teilzunehmen.

Von den Teilprüfungen für die Matura (Deutsch, Lebende Fremdsprache, Mathematik und ein Fachbereich aus dem jeweiligen Lehrberuf) können zwei (Deutsch und Lebende Fremdsprache) nach Vollendung des 17. Lebensjahres abgelegt werden; die letzten beiden Teilprüfungen erst nach Absolvierung weiterer Vorbereitungskurse. Vorbereitungskurse für die Matura bietet das WIFI an.

AUSKUNFT/BERATUNG

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Telefon: 0800 501 530 (gebührenfrei)
E-Mail: uergerInnenservice@bmb.gv.at

INFORMATIONSMATERIAL

www.vorarlberg.at (Suchbegriff: Vorarlberger Lehrlingsmodell)
www.bmb.gv.at (Suchbegriff: Berufsmatura)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Lehrlingsfreifahrt

→ *Schülerfreifahrt*

Lehrlinge, die das 24. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und für die Familienbeihilfe bezogen wird, haben Anspruch auf Lehrlingsfreifahrt. Lehrlingsfreifahrt gibt es an allen Arbeitstagen für die Fahrten zwischen Wohnort und Ausbildungsstätte bei freier Wahl der Verkehrsmittel (Ortsbusse, Stadtbusse, Landbusse und Bahn). Das Ticket Lehrlingsfreifahrt ist zwar nicht gratis, aber es ist lediglich ein Selbstbehalt in der Höhe von € 19,60 für ein ganzes Lehrjahr zu bezahlen.

Die Kombination von Lehrlingsfreifahrt und LehrlingsPlus ermöglicht es, jederzeit, also auch an Wochenenden und in den Ferien, in ganz Vorarlberg mit Bahn und Bus unterwegs zu sein. Dieses Kombi-Ticket kostet € 82,- (einschließlich Selbstbehalt für LehrlingsFreifahrt), das maximo+ gibt es um € 90,- (einschließlich der ÖBB-Vorteilscard für Jugendliche unter 26).

Antragstellung

Antragsformulare sind im Lehrbetrieb erhältlich, bei der Lehrlingsabteilung der Arbeiterkammer Vorarlberg oder der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer in Feldkirch (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*), in den Stadtbusbüros und an den Bahnhöfen, sie können jedoch auch von der Website des Verkehrsverbunds Vorarlberg heruntergeladen werden: www.vmobil.at. Lehrlinge, die weder die österreichische noch die Staatsbürgerschaft eines EU-/EWR-Staates oder der Schweiz haben, brauchen auf dem Antragsformular eine Bestätigung des Finanzamts, dass für sie Familienbeihilfe bezogen wird.

Das vollständig ausgefüllte und unterschriebene Formular mit der Bestätigung des Dienstgebers/der Dienstgeberin über das Lehrverhältnis ist bei einer der folgenden Einrichtungen abzugeben:

- In der Schule (Sekretariat oder KlassenlehrerIn)
- In allen Stadtbusbüros in Vorarlberg
- An den Bahnhöfen Bregenz, Dornbirn, Feldkirch, Bludenz und Schruns

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Leiharbeit

Leiharbeit leisten ArbeitnehmerInnen, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Arbeitskräfteüberlassung stehen, ihre Arbeitsleistung aber für Dritte (andere Unternehmen) erbringen. Eine Novelle zum Arbeitsüberlassungsgesetz, die mit 2013 in Kraft trat, bringt für Leiharbeitskräfte einige Verbesserungen. Beispielsweise verpflichtet das Gesetz nun Leiharbeitsfirmen (Arbeitskräfteüberlassungen)

- ihre ArbeitnehmerInnen spätestens 14 Tage im Vorhinein über das Ende eines Einsatzes zu informieren, wenn sie länger als drei Monate in einem Betrieb gearbeitet haben.
- in die Einsatzinformationen Angaben zur verrichtenden Arbeit und zur Einstufung im Kollektivvertrag des Beschäftigerbetriebes aufzunehmen und Grundlohn, Zulagen und Zuschläge getrennt auszuweisen.
- ArbeitnehmerInnen nachweislich vor Beginn ihres Einsatzes über spezielle Anforderungen und Gefahren schriftlich zu informieren. (Tatsächlich wurden in der Vergangenheit LeiharbeiterInnen mehr als doppelt so oft Opfer von Arbeitsunfällen.)

!!! Im Falle der Leistung von Schwerarbeit oder Nachtschwerarbeit muss der beschäftigende Betrieb die Arbeitsüberlassung davon informieren, und diese muss Meldung an die Sozialversicherung erstatten (wichtig in Hinblick auf die Schwerarbeitspension!).

Ab 2014 steht ein gesetzlich eingerichteter Sozial- und Weiterbildungsfonds zur Verfügung stehen, der den Einkommensausfall in „Stehzeiten“ durch eine einmalige finanzielle Unterstützung mildern und Weiterbildungsmaßnahmen finanzieren soll.
Ab 2017 erhalten LeiharbeiterInnen, die länger als ein Monat arbeitslos sind, zusätzlich € 260,-.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Informationen erhalten Sie in der Arbeiterkammer und der Gewerkschaft (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*). Kostenlose Hotline der Produktionsgewerkschaft: 0800 311 900.

INFORMATIONSMATERIAL

www.leiharbeiter.at, die Website der gewerkschaftlichen Plattform für LeiharbeiterInnen, enthält umfassende Informationen bezüglich Zumutbarkeit der Beschäftigung, Einstufung und Entlohnung.

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Lesben

→ *Antidiskriminierungsgesetz*, *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*, *Eingetragene Partnerschaft*, *Geschlechtsidentität*, *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*

Die Bezeichnung Lesben für gleichgeschlechtlich/homosexuell orientierte Frauen leitet sich her vom Namen der griechischen Insel Lesbos, wo in der Antike die griechische Dichterin Sappho junge Frauen um sich scharte, sie in Poetik, Musik, Gesang und Tanz unterwies und in ihren Liedern auch die erotische Liebe zwischen Frauen besang. Erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts, in der Zeit der ersten Frauenbewegung, tauchten die Begriffe Lesbe und lesbisch auf. Die Existenz weiblicher Homosexualität war offenbar sehr lange ein Tabu.

In stärkerem Maß als die Schwulenbewegung verstand sich die lesbische Subkultur als politische Bewegung. Lesben waren und sind in der Neuen Frauenbewegung aktiv und verstanden den Kampf um die Rechte von Lesben als einen Teil des allgemeinen Kampfes um Frauenrechte.
Die rechtliche Diskriminierung von Lesben (und Schwulen) hat sich inzwischen deutlich verringert. Die gesamte Gleichbehandlungsgesetzgebung verbietet inzwischen ausdrücklich auch die Benachteiligung aufgrund sexueller Orientierung. Die Möglichkeit der eingetragenen Partnerschaft hat weitere rechtliche Benachteiligungen von gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften beendet (z.B. betreffend Unterhalt, Erbrecht, Hinterbliebenenpension). Eine Gleichstellung mit der Ehe erfolgte allerdings nicht. Das Adoptionsverbot für gleichgeschlechtliche Paare wurde jedoch 2015 aufgehoben. Und Frauen, deren eingetragene Partnerin oder Lebensgefährtin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, haben künftig Anspruch auf Elternkarenz.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erhalten Sie im Verein GoWest
(siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Sexualität*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.partnerschaftsgesetz.at
Lesbenmagazin: www.l-mag.de

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Lohnsteuer

→ *Arbeitnehmerveranlagung*, *Außergewöhnliche Belastungen*, *Bruttolohn/Nettolohn*, *Einkommenssteuer*, *Sonderausgaben*, *Werbungskosten*

Die Lohnsteuer ist eine Form der Einkommenssteuer. Sie wird auf Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit eingehoben. Die Lohnsteuer behält der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin bei der Lohnzahlung ein und führt sie ans Finanzamt ab.

Steuersätze der einzelnen Tarifstufen

Das Kernstück der Steuerreform 2015/2016 ist die Neuregelung der Tarifstufen und die Senkung der Steuersätze. Durch die Absenkung des Eingangssteuersatzes von 36,5 Prozent auf 25,0 Prozent werden alle Steuerzahlenden entlastet. Anstatt der bisher geltenden drei Tarifstufen (36,5 %, 43,21 % und 50,0 %) gibt es ab 2016 sechs Tarifstufen.

Einkommensteile von Jahreseinkommen in EURO	Grenzsteuersatz *) 2009 bis 2015	Grenzsteuersatz *) ab 2016
11.000,- und darunter	0,0 %	0,0 %
über 11.000,- bis 18.000-	36,5 %	25,0 %
über 18.000,- bis 25.000,-	36,5 %	35,0 %
über 25.000,- bis 31.000,-	43,21 %	35,0 %
über 31.000,- bis 60.000,-	43,21 %	42,0 %
über 60.000,- bis 90.000,-	50,0 %	48,0 %
über 90.000,- bis 1.000.000,-	50,0 %	50,0 %
über 1.000.000,-	50,0 %	55,0 % **)

*) Der Grenzsteuersatz gibt an, wie hoch die Steuerbelastung eines zusätzlichen (über dem Grenzbetrag liegenden) Einkommensteiles ist. So wird jener Teil des Einkommens, der über € 1.000.000,- liegt, mit 55,0 Prozent besteuert.
**) Der Grenzsteuersatz von 55,0 Prozent ist befristet bis 2020, danach beträgt er 50,0 Prozent.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Machismo

→ *Patriarchat*, *Sexismus*

Der spanische Ausdruck Machismo bedeutet Männlichkeitswahn; Gefühl der Überlegenheit aufgrund der Zugehörigkeit zum männlichen Geschlecht; männliche Selbstüberschätzung, die mit Frauenverachtung einhergeht.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Mediation

Mediation (= Vermittlung) ist ein Verfahren zur Regelung von Konflikten, das auch bei Scheidungen zur Anwendung kommt. Mit Unterstützung ausgebildeter MediatorInnen erarbeiten die (ehemaligen) PartnerInnen im Rahmen einer Mediation beispielsweise selbst Lösungen für Vermögensaufteilung, Unterhaltszahlungen und Besuchszeiten. Ziel ist es, Lösungen zu finden, die beide Teile akzeptieren können.

Wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Mediation:

- Zwischen den Konfliktparteien besteht noch eine Gesprächsbasis.
- Beide Konfliktparteien erklären sich bereit, gemeinsam nach einer Lösung zu suchen und einander fair und respektvoll zu behandeln.
- Beide Konfliktparteien nehmen freiwillig an der Mediation teil.
- Beide Konfliktparteien sind imstande, die eigenen Interessen zu vertreten (das heißt, die Machtungleichheiten dürfen nicht zu groß sein).

Die Kosten für eine Mediation sind selbst zu tragen.

Geförderte Familienmediation

Das Bundesministerium für Familie Jugend gewährt Paaren, die bei Trennung oder Scheidung Mediation in Anspruch nehmen, einen Zuschuss zu den Kosten der Mediation. Die Höhe des Zuschusses hängt von der Höhe des Familieneinkommens und der Zahl der Kinder ab. Die MediatorInnen sind aus der Liste des Ministeriums auszuwählen. Diese Liste findet sich ebenso wie eine Tariftabelle auf der Website des Ministeriums:
www.bmfj.gv.at (>Familie >Trennung und Scheidung).
Nähere Informationen: Bürgerservice des Familienministeriums 0800 24 02 62.

!!! Mediation eignet sich nicht zur Lösung von Konflikten in Beziehungen, in denen Gewalt zur Anwendung kommt. Gewalttätige Menschen versuchen ihre PartnerInnen einzuschüchtern und zu beherrschen. Unter diesen Umständen ist eine offene, angstfreie Auseinandersetzung nicht möglich.

AUSKUNFT/BERATUNG

FrauenInformationszentrum FEMAIL, ifs Beratungsstellen und Ehe- und Familienzentrum der Katholischen Kirche (siehe Adressenverzeichnis, Bereiche: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*)

INFORMATIONSMATERIAL

- Verzeichnis aller österreichischen MediatorInnen: www.mediation.info
- www.bmfj.gv.at (>Familien >Trennung und Scheidung)
- Die Broschüre „Trennen? Aber richtig! 3 AusWege - Chancen zur Bewältigung von familiären Krisen, Trennungen und Scheidungen. Ausgabe: Salzburg – Tirol – Vorarlberg. Download: www.bmfj.gv.at (>Service >Broschüren und Studien >Familie).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Mehrfachversicherung

→ *Pflichtversicherung*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Mehrkindzuschlag

→ *Arbeitnehmerveranlagung*, *Familienbeihilfe*

Anspruchsvoraussetzungen und Höhe

Familien mit drei oder mehr Kindern, für die Familienbeihilfe bezogen wird, steht ein Mehrkindzuschlag zu, sofern das Familieneinkommen im Jahr vor der Beantragung eine gewisse Grenze (€ 55.000,- brutto) nicht übersteigt. Der Mehrkindzuschlag beträgt € 20,- für das dritte und jedes weitere Kind.

Antragstellung

Der Mehrkindzuschlag ist jedes Jahr gesondert beim Finanzamt zu beantragen. Entweder im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung (Formular L1) oder im Zuge der Einkommenssteuererklärung (Formular E1). Wer keine steuerpflichtigen Einkünfte hat, kann beim Finanzamt eine direkte Auszahlung des Mehrkindzuschlages beantragen (Formular E4). Die jeweiligen Formulare sind im Finanzamt erhältlich, können aber auch aus dem Internet heruntergeladen werden: www.help.gv.at (Formulare/Online-Amtswege). Auch die Beantragung des Mehrkindzuschlages ist über das Internet möglich (www.bmf.gv.at – FinanzOnline).

!!! Eine Beantragung der Leistung ist höchstens für fünf Jahre rückwirkend möglich.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Migrantinnen

→ *Aufenthalt innerhalb der EU*, *Ausländerbeschäftigung*, *Erwerbstätigkeit innerhalb der EU*, *Frauenservicestelle der Frauenministerin*, *Schulservicestelle*, *Staatsbürgerschaft*

Vorarlberg hat unter den österreichischen Bundesländern einen relativ hohen Anteil an ausländischer Bevölkerung, Jahresende 2015 waren es 18 Prozent, bzw. auch an (inzwischen eingebürgerten) Migranten und Migrantinnen, von denen ein großer Teil aus der Türkei stammt. So sehr sich MigrantInnen aufgrund ihrer unterschiedlichen Herkunft und Ausbildung auch voneinander unterscheiden, so ist ihnen doch gemein, dass sie in einer vorerst fremden Umgebung einen höheren Bedarf an Beratung und Unterstützung haben als Einheimische.

AUSKUNFT/BERATUNG

Informations- und Beratungsstellen speziell für Migrantinnen finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Information und Beratung für Migrantinnen*. Sowohl das FrauenInformationszentrum FEMAIL als auch die ifs Beratungsstellen können bei Bedarf DolmetscherInnen beiziehen.
Diese Möglichkeit besteht auch bei Beratungsgesprächen in der Arbeiterkammer
(siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

- Die beiden folgenden Publikationen, sind im FrauenInformationszentrum FEMAIL (Adressenverzeichnis, Bereich *Information und Beratung für Migrantinnen*) erhältlich bzw. von der Website herunterzuladen: www.femail.at. Auf der Website von FEMAIL finden sich auch Informationen in türkischer Sprache.
- Die Kurzinformation „Bildungs- und Berufsberatung für Migrantinnen“ (in 12 verschiedenen Sprachen) informiert über das entsprechende Angebot des FrauenInformationszentrums FEMAIL.
- Was es in den einzelnen Vorarlberger Gemeinden an Aktivitäten für und mit Migrantinnen gibt, ist in der aktualisierten Ausgabe der Broschüre „frauen:aktiv. Angebote für Migrantinnen in Vorarlbergs Gemeinden“ nachzulesen. Die Angebote reichen von Deutsch-, Schwimm- und Computerkursen bis zu Frauengesprächen, Frauenfrühstücken und Frauencafés.

„okay.zusammen leben“ ist ein Wissens- und Kompetenzzentrum für Migration und Integration in Vorarlberg, dem österreichischen Bundesland mit dem zweithöchsten Ausländeranteil an der Bevölkerung. Nähere Informationen: www.okay-line.at. Auf der Website von „okay.zusammen leben“ finden sich umfassende Informationen zu den Themen Zuwanderung und Integration.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Mindestsicherung

→ *Arbeitsuche*

Mindestsicherung ist eine Sozialleistung für Personen, die außerstande sind, für ihren Lebensunterhalt und den ihrer Angehörigen zur Gänze selbst aufzukommen. 2010 wurde die bis dahin je nach Bundesland unterschiedliche geregelte Sozialhilfe durch die bedarfsorientierte Mindestsicherung mit bundesweit einheitlichen Mindeststandards ersetzt. Mit Jahresende 2016 ist diese Regelung ausgelaufen. Derzeit gibt es bezüglich Mindestsicherung keine österreichweit einheitlichen Vorgaben mehr, sondern je nach Bundesland unterschiedliche Regelungen. In den Jahren 2017 und 2018 übernimmt der Bund allerdings weiterhin den Kostenersatz für die Krankenversicherung.

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruchsberechtigt sind Personen,

- die ihren gewöhnlichen und rechtmäßigen Aufenthalt im Inland haben und zu einem dauernden Aufenthalt im Inland berechtigt sind (z.B. österreichische StaatsbürgerInnen oder Personen mit einer Staatsbürgerschaft, die der österreichischen gleichstellt ist, sowie Personen mit einem Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EG“
- die über ein Einkommen verfügen, das geringer ist als der jeweilige Mindestsicherungssatz bezüglich Lebensunterhalt und Wohnbedarf, kein verwertbares Vermögen haben und ihre Arbeitskraft und vorhandene Mittel entsprechend einsetzen.

Nicht zum Einkommen zählen

- die Familienbeihilfe, der Familienzuschuss des Landes Vorarlberg und das Pflegegeld
- Ersparnisse bis zu einem Wert von € 4.189 (Stand: 2017)
  Ausgenommen von der Verwertungspflicht sind auch Kraftfahrzeuge, die berufsbedingt benötigt werden, und Häuser und Wohnungen, die dem eigenen Wohnbedarf dienen.

Richtsätze des Landes Vorarlberg für die Mindestsicherung pro Monat im Jahr 2017:

Alleinstehende und alleinerziehende Personen	€ 633,91
Volljährige Personen im gemeinsamen Haushalt (z.B. Ehepartner) je Person	€ 473,58
Jede weitere erwachsene und unterhaltsberechtigte Person im Haushalt	€ 315,73
Minderjährige Personen im gemeinsamen Haushalt mit Anspruch auf Familienbeihilfe, je Kind	€ 184,01

Der Wohnbedarf, zu dem die Miete, die allgemeinen Betriebskosten sowie die Abgaben zählen, wird in tatsächlicher Höhe, sofern diese angemessen ist, übernommen.

!!! Bei der Ermittlung der tatsächlichen Leistungshöhe werden auch die Einkünfte sowie die wirtschaftlichen Verhältnisse des im gemeinsamen Haushalt lebendes Partners oder der Partnerin berücksichtigt.

Ausbezahlt wird die Mindestsicherung zwölfmal im Jahr.

BezieherInnen einer Mindestsicherung werden, sofern keine gesetzliche Krankenversicherung vorliegt, krankenversichert und erhalten eine E-Card.

Antragstellung

Der Antrag auf Mindestsicherung ist bei einer der folgenden für den Wohnsitz zuständigen Einrichtungen einzubringen.

- Gemeindeamt (Sozialreferat)
- Bezirkshauptmannschaft
- Regionale Geschäftsstelle des AMS (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*)

Antragsformulare liegen bei den genannten Stellen auf, finden sich aber auch im Internet: http:://www.vorarlberg.at/Gesellschaft&Soziales/Soziales – Mindestsicherung.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Informationen zur Mindestsicherung erhalten Sie bei der für Sie zuständigen Bezirkshauptmannschaft:

Bezirkshauptmannschaft Bludenz
Schloss-Gayenhofplatz 2
6700 Bludenz
Telefon: 05552 6136-514 12 oder 514 16
E-Mail: bhbludenz@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/bhbludenz

Bezirkshauptmannschaft Bregenz
Bahnhofstraße 41
6900 Bregenz
Telefon: 05574 4951-524 15
E-Mail: bhbregenz@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/bhbregenz

Bezirkshauptmannschaft Dornbirn
Klaudiastraße 2
6850 Dornbirn
Telefon: 05572 308-534 13 oder 534 18
E-Mail: bhdornbirn@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/bhdornbirn

Bezirkshauptmannschaft Feldkirch
Schlossgraben 1
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 3591-544 14
E-Mail: bhfeldkirch@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/bhfeldkirch

Beratung bieten - nach vorheriger telefonischer Terminvereinbarung – auch die Beratungsstelle dowas sowie die ifs-Beratungsstellen (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Krisensituationen*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.vorarlberg.at (>Gesellschaft&Soziales >Mindestsicherung >Bedarfsorientierte Mindestsicherung 2017)

www.mindestsicherungvorarlberg.at

www.sozialministerium.at (Suchbegriff: Mindestsicherung).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Mitversicherung von Angehörigen

→ *Freiwillige Versicherung*, *Pflichtversicherung*

Die allermeisten Familienangehörigen, die nicht selbst versichert sind, aber mit einem (Pflicht-) Versicherten im Familienverband wohnen, können in dessen Krankenversicherung mitversichert werden. Voraussetzung ist, dass sie selbst nicht versicherungspflichtig sind und ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben.

Kinder sind grundsätzlich **beitragslos** in der Krankenversicherung mitversichert (bei Eltern, Groß- oder Stiefeltern), und zwar längstens – sofern sie sich noch in Ausbildung befinden und keine eigene Krankenversicherung vorliegt – bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Kinder, deren Eltern nicht pflichtversichert sind, sondern eine freiwillige Selbstversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG) abgeschlossen haben, sind nur bis zum 18. Lebensjahr mitversichert.

Für

- EhepartnerInnen
- Eingetragene PartnerInnen
- LebensgefährtInnen und
- Haushaltsführende Angehörige

ist seit dem Jahr 2001 ein Zusatzbeitrag in der Höhe von 3,4 Prozent der Beitragsgrundlage der versicherten Person zu bezahlen.

Kein Zusatzbeitrag ist für die genannten mitversicherten Angehörigen in folgenden Fällen zu entrichten**:**

- Der oder die mitversicherte Angehörige widmet sich aktuell der Erziehung eines oder mehrerer im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder.
- Der oder die mitversicherte Angehörige hat sich in der Vergangenheit der Erziehung eines oder mehrerer im gemeinsamen Haushalt lebenden Kinder zumindest vier Jahre lang gewidmet.
- Der oder die mitversicherte Angehörige ist pflegebedürftig und erhält Pflegegeld zumindest in Höhe der Stufe 3.
- Der oder die mitversicherte Angehörige pflegt die versicherte Person, die zumindest Pflegegeld in Höhe der Stufe 3 erhält.

- Die versicherte Person bezieht Krankengeld, Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Mindestsicherung.
- Das monatliche Nettoeinkommen der versicherten Person ist nicht höher als der Ausgleichszulagenrichtsatz für Ehepaare (2017: € 1.334,17).

!!! Für LebensgefährtInnen und haushaltsführende Angehörige kann erst nach zehn Monaten Hausgemeinschaft und unentgeltlicher Haushaltsführung die Mitversicherung beantragt werden.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte über Mitversicherungen erteilt die für die versicherte Person zuständige Sozialversicherungsanstalt.

INFORMATIONSMATERIAL

www.sozialversicherung.at (Suchbegriff: Mitversicherung)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Mobbing

Mobbing (engl.) heißt, jemanden anpöbeln, über jemanden herfallen. Mobbing am Arbeitsplatz bedeutet, ArbeitskollegInnen bzw. MitarbeiterInnen runterzumachen, gegen sie zu intrigieren, sie zu schikanieren, und das über einen längeren Zeitraum. Für das Opfer bedeutet dies fast immer eine gravierende Beeinträchtigung der Arbeitssituation. Oft hat Mobbing sowohl psychische als auch physische Erkrankungen zur Folge. Es ist wichtig, sich rechtzeitig beraten und unterstützen zu lassen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Wer von Mobbing betroffen ist, sollte, bevor die Situation unerträglich wird, Kontakt aufnehmen mit

- dem Betriebsrat (und auch mit dem Hausarzt/der Hausärztin)
- der Arbeiterkammer, dem ÖGB-Frauenreferat Vorarlberg oder dem Arbeitsinspektorat (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*)

Eine spezielle Mobbingberatung des ÖGB gibt es in Feldkirch:

Telefonische Terminvereinbarung: 05522 3553 18

INFORMATIONSMATERIAL

www.arbeiterkammer.at (>Beratung >Arbeit&Recht >Arbeitsklima)

www.wko.at (Suchbegriff: Mobbing)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Mobile Hilfsdienste

→ *Essen auf Rädern*, *Hauskrankenpflege*, *Mobile Kinderkrankenpflege*, *4-Stunden- bis 24-Stunden-Betreuung zu Hause*

Die Bedeutung der Mobilen Hilfsdienste nimmt aufgrund der steigenden Lebenserwartung der Menschen stetig zu. Diese ambulanten Dienste tragen wesentlich dazu bei, dass alte und pflegebedürftige Menschen so lange wie möglich in ihrer vertrauten Umgebung bleiben können.

Dienstleistungen: Grundsätzlich bietet die Vorarlberger ARGE Mobile Hilfsdienste folgende Arten von Dienstleistungen an:

- Betreuerische Hilfen (Spazierengehen, Vorlesen, Zuhören; Begleitung bei Behördengängen, Besorgungen, Arztbesuchen)
- Hauswirtschaftliche Hilfen (Wohnungsreinigung, Wäschepflege, Zubereitung kleiner Mahlzeiten)
- Hilfestellungen (Unterstützung bei der Pflege und den Aktivitäten des täglichen Lebens nach Anweisung diplomierter Gesundheits- und Krankenpflegepersonen)

Welche Leistungen in Ihrer Region angeboten werden, sind bei den regionalen AnbieterInnen Mobiler Hilfsdienste zu erfragen. In einzelnen Regionen verfügen die Mobilen Hilfsdienste auch über Tagesbetreuungseinrichtungen.

Tarife: Wochentags liegen diese bei € 12,- und € 12,50 per Einsatzstunde, am Wochenende gibt es einen Zuschlag von 50 Prozent.

AUSKUNFT/BERATUNG

Arbeitsgemeinschaft
Mobile Hilfsdienste
Saalbaugasse 2
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 781 01
E-Mail: arge@mohi.at
www.mohi.at

Hier erfahren Sie, wo sich die für Sie nächstgelegene Dienststelle der Mobilen Hilfen befindet. Die 51 Mobilen Hilfsdienste im Land versorgen alle Vorarlberger Gemeinden.

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Mobile Kinderkrankenpflege

Akut oder chronisch schwer kranke und behinderte Kinder – vom Säuglingsalter bis zum 18. Lebensjahr – können dank der Mobilen Kinderkrankenpflege innerhalb ihrer Familien leben. Die diplomierten Kinderkrankenschwestern, die in diesem Bereich arbeiten,

- leisten entsprechende medizinische Fachpflege.
- beraten und unterstützen Eltern und andere pflegende Angehörige.
- sorgen für einen reibungslosen Übergang von der Spitalspflege in den häuslichen Bereich.
- können durch ihre Arbeit Krankenhausaufenthalte vermeiden oder aber verkürzen und damit die Lebensqualität der Kinder erhöhen.

Die Mobile Kinderkrankenpflege wird vom Landesgesundheitsfonds Vorarlberg finanziert. Für die Familien entstehen außer einem jährlichen Beitrag von € 30,- keine weiteren Kosten.

AUSKUNFT/BERATUNG

connexia – Gesellschaft für Gesundheit und Pflege gemGmbH
Leitung Mobile KinderKrankenpflege
Sabine Österreicher
Telefon: 0650 487 87 57
E-Mail: sabine.oesterreicher@connexia.at
www.connexia.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Mutter-Kind-Pass

→ *Elternkarenz*, *Elternteilzeit*, *Geburtsvorbereitung*, *Kinderbetreuungsgeld*, *Mutterschutzbestimmungen*, *Schwangerschaftskonflikte*, *Wochengeld*

Der Mutter-Kind-Pass dient zur Dokumentation der medizinischen Betreuung schwangerer Frauen und ihrer Kinder. Im eigenen Interesse ebenso wie in dem ihres Kindes sollte sich jede schwangere Frau rechtzeitig (vor der 16. Schwangerschaftswoche) einen Mutter-Kind-Pass besorgen, die vorgesehenen Untersuchungen durchführen und sie im Mutter-Kind-Pass bestätigen lassen. Diese Untersuchungen dienen der Vermeidung bzw. Früherkennung von gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Fehlentwicklungen und sind, sofern sie von VertragsärztInnen der Krankenkassen vorgenommen werden, kostenlos.
Schwangere Frauen erhalten den Mutter-Kind-Pass, wenn im Rahmen einer ärztlichen Untersuchung bei einer der folgenden Stellen eine Schwangerschaft festgestellt wird:

- Praktische ÄrztInnen und GynäkologInnen
- Ambulatorien der Gebietskrankenkasse
- Schwangerenberatungsstellen und Bezirksgesundheitsämter
- Ambulanzen von geburtshilflichen Abteilungen von Spitälern

!!! Frauen, die nicht krankenversichert sind, müssen sich vor Inanspruchnahme einer Untersuchung bei der für den Wohnort zuständigen Gebietskrankenkasse einen Beleg ausstellen lassen, dass sie Anspruch auf die im Mutter-Kind-Pass vorgesehenen Untersuchungen haben. Mit diesem Beleg können sie bei VertragsärztInnen der Krankenkasse die Untersuchungen kostenlos durchführen lassen. Den Mutter-Kind-Pass bekommt jede schwangere Frau – unabhängig davon, welche Staatsbürgerschaft sie hat.

Untersuchungen = Voraussetzung für Kinderbetreuungsgeld

Für den Bezug des vollen Kinderbetreuungsgeldes müssen die ersten zehn der im Mutter-Kind-Pass vorgesehenen Untersuchungen (fünf Untersuchungen der schwangeren Frau und fünf Untersuchungen des Kindes während der ersten 14 Lebensmonate) nachweislich im vorgeschriebenen Zeitraum durchgeführt worden sein. Andernfalls wird das Kinderbetreuungsgeld nur in halber Höhe ausbezahlt.

!!! Es empfiehlt sich, von den Formblättern im Mutter-Kind-Pass Kopien anzufertigen, bevor Sie die Originale an die zuständige Krankenkasse einsenden.

INFORMATIONSMATERIAL

www.gesundheit.gv.at (>Wir erwarten ein Kind)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Mutterschafts-/Vaterschaftsaustritt

→ *Abfertigung alt*, *Beruflicher Wiedereinstieg*, *Elternkarenz*, *Elternteilzeit*

Anlässlich der Geburt eines Kindes können Eltern ihr Dienstverhältnis beenden. Der Austritt kann frühestens innerhalb der Schutzfrist nach der Geburt des Kindes erklärt werden. In diesem Fall besteht auch nach der alten Abfertigungsregelung ein Anspruch auf Abfertigung in gewisser Höhe (siehe Stichwort *Abfertigung alt*). Einige Kollektivverträge enthalten in Zusammenhang mit dem Mutterschafts-/Vaterschaftsaustritt allerdings günstigere Abfertigungsbestimmungen als das Gesetz.

AUSKUNFT/BERATUNG

Informieren Sie sich bei Ihrem Betriebsrat, bei der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*) noch vor der Geburt Ihres Kindes über die geltenden Bestimmungen.

!!! Ein Austritt aus Gründen der Geburt eines Kindes ist allerdings sehr gut zu überlegen. Denn erfahrungsgemäß gestaltet sich ein beruflicher Wiedereinstieg als schwierig und ist fast immer mit beruflicher Dequalifizierung und Einkommensverlusten verbunden. Unter Umständen sind Elternkarenz und/oder Elternteilzeit gangbare Alternativen.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Mutterschutzbestimmungen

→ *Antidiskriminierungsgesetz*, *Arbeitsinspektion*, *Elternkarenz*, *Elternteilzeit*, *Freie DienstnehmerInnen*, *Geburtsvorbereitung*, *Geringfügig Beschäftigte*, *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*, *Kinderbetreuungsgeld*, *Wochengeld*

Geltungsbereich

Die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes dienen dem Schutz der Gesundheit schwangerer Frauen bzw. von Müttern und Kindern nach der Geburt. Sie gelten für Arbeitnehmerinnen (auch für Geringfügig Beschäftigte), unabhängig davon, ob sie in einem öffentlich-rechtlichen oder in einem privaten Arbeitsverhältnis stehen, sowie für Lehrlinge und Heimarbeiterinnen.

Für Arbeitnehmerinnen, die im öffentlichen Dienst oder in privaten Haushalten beschäftigt sind, gelten teilweise abweichende Bestimmungen. Länder, Gemeinden und Städte mit eigenem Statut haben eigene Mutterschutzgesetze verabschiedet.
Das Mutterschutzgesetz gilt unabhängig von

- Staatsbürgerschaft
- Alter der Arbeitnehmerin
- Einkommen
- Personenstand
- Dauer des Arbeitsverhältnisses (Mit Ausnahme der Bestimmungen über den Kündigungsschutz gilt das Mutterschutzgesetz, unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis befristet oder auf Probe abgeschlossen wurde.)
- Ausmaß der Beschäftigung

Information und Meldepflicht

Sobald eine Arbeitnehmerin von ihrer Schwangerschaft Kenntnis hat, hat sie dies und auch den voraussichtlichen Geburtstermin dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin bekannt zu geben. Auf Verlangen ist ein ärztliches Attest vorzulegen. Eine Nicht-Bekanntgabe der Schwangerschaft zieht keine Sanktionen nach sich, aber erst ab Bekanntgabe der Schwangerschaft gelten die gesetzlichen Schutzbestimmungen. Auch von einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin umgehend zu verständigen. Sobald ArbeitgeberInnen von der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin informiert sind, müssen sie das dem zuständigen Arbeitsinspektorat und – sofern vorhanden – dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin unverzüglich schriftlich melden. Arbeitnehmerinnen sind auch verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor

Beginn der Schutzfrist den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin auf den Beginn der Schutzfrist aufmerksam zu machen.

Schwangerschaft und Bewerbung

Bei Bewerbungsgesprächen oder in Bewerbungsformularen sind Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie nach Familienplanung unzulässig, weil sie dem Verbot der geschlechtsspezifischen Diskriminierung (Gleichbehandlungsgesetz) zuwiderlaufen. Die Beantwortung solcher Fragen kann daher wahrheitswidrig erfolgen und auch mit dem Hinweis, dass sie unzulässig sind, abgelehnt werden.

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

Grundsätzlich sind für werdende bzw. stillende Mütter alle Arbeiten verboten, die gesundheitsgefährdend sind.

Als solche Arbeiten gelten beispielsweise:

- Arbeit schwangerer Frauen in Räumen von gastronomischen Betrieben, in denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind
- Heben und Tragen von schweren Lasten
- Arbeiten, die überwiegend im Stehen zu verrichten sind oder diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen
- Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist
- Arbeiten unter Einwirkung gesundheitsgefährdender Stoffe, Strahlen bzw. von Hitze, Kälte oder Nässe, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann
- Arbeiten unter Zeit- und Leistungsdruck
- Arbeiten, bei denen es nötig ist, sich überaus häufig zu strecken, zu beugen, zu hocken und zu bücken
- Arbeit auf Beförderungsmitteln
- Arbeiten, die ständig im Sitzen verrichtet werden müssen (es sei denn, es gibt Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen)
- Arbeiten mit besonderer Unfallgefährdung
- Arbeiten, bei denen belästigende Gerüche oder besondere psychische Belastungen gegeben sind, wenn das Arbeitsinspektorat entscheidet, dass diese Arbeit die Gesundheit des Kindes oder der Mutter gefährdet

Im Zweifelsfall entscheidet das Arbeitsinspektorat, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Mutterschutzgesetz fällt.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Besteht bei Fortdauer der Beschäftigung (unabhängig von der Art der Beschäftigung) Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter und Kind, so kann die schwangere Arbeitnehmerin in jeder Phase der Schwangerschaft von der Arbeit völlig freigestellt werden. Voraussetzung dafür ist eine fachärztliche Bestätigung seitens der Arbeitsinspektion oder des Amtsarztes/der Amtsärztin. Für die Zeit einer solchen Freistellung zahlt die zuständige Krankenkasse ein „erweitertes Wochengeld".

Absolutes Beschäftigungsverbot (Mutterschutzfrist)

Ein absolutes Arbeitsverbot besteht acht Wochen vor und acht Wochen nach der voraussichtlichen Entbindung. Bei Mehrlingsgeburten, Frühgeburten und Kaiserschnitt beträgt die Schutzfrist nach der Geburt mindestens 12 Wochen.
Ist eine Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung in entsprechendem Ausmaß, jedoch maximal auf 16 Wochen.

Während des absoluten Beschäftigungsverbotes haben Arbeitnehmerinnen und freie Dienstnehmerinnen Anspruch auf Auszahlung eines Wochengeldes, das dem durchschnittlichen Nettoeinkommen der letzten drei vollen Kalendermonate entspricht plus einem prozentuellen Aufschlag für Sonderzahlungen.

Verbot der Nachtarbeit

In der Zeit zwischen 20 Uhr und 6 Uhr dürfen schwangere Frauen und stillende Mütter nicht beschäftigt werden. Ausnahmen (bis 22 Uhr bzw. 23 Uhr) gibt es unter bestimmten Voraussetzungen für Beschäftigte im Verkehrswesen, im Kunst- und Kulturbereich, in Krankenhäusern und mehrschichtigen Betrieben.

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht arbeiten. Das Verbot gilt nicht für Arbeitnehmerinnen, die im Gastgewerbe, in Betrieben, in denen Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist (z.B. Bäder, Konditoreien), mehrschichtigen

Betrieben, im Kunst- und Kulturbereich und in Kleinbetrieben mit maximal fünf ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind.

Verbot der Leistung von Überstunden

Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen über die gesetzliche oder im Kollektivvertrag festgelegte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls dürfen sie pro Tag mehr als neun Stunden und in der Woche mehr als 40 Stunden arbeiten.
Für einen allfälligen Verdienstentgang gibt es keine Entschädigung.

Ruhemöglichkeit

Schwangere Frauen und stillende Mütter müssen die Möglichkeit haben, sich unter geeigneten Bedingungen ausruhen bzw. hinlegen zu können. Wie oft und wie lange sich eine schwangere oder stillende Arbeitnehmerin in der Arbeitszeit ausruht, liegt in ihrem Ermessen.
Ruhezeiten gelten als Arbeitszeit und sind zu bezahlen.

Freistellung für Vorsorgeuntersuchungen

Für Vorsorgeuntersuchungen, die durch die Schwangerschaft bedingt sind, besteht ein Anspruch auf Freistellung und auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Untersuchungen nicht außerhalb der Dienstzeit möglich oder zumutbar sind.

Kündigungsschutz

Während der Schwangerschaft und bis zu vier Monate nach der Geburt bzw. Ende der Elternkarenz/Elternteilzeit darf eine Arbeitnehmerin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder entlassen werden. Der Kündigungsschutz beginnt mit Bekanntgabe der Schwangerschaft.

Die Bekanntgabe einer Schwangerschaft hemmt auch den Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses bis zum Beginn der Mutterschutzfrist. Ausgenommen von dieser Ablaufhemmung sind Arbeitsverhältnisse, in denen die Befristung gesetzlich vorgesehen oder sachlich gerechtfertigt ist (z.B. Probezeit).

AUSKUNFT/BERATUNG

Persönliche Auskünfte erhalten Sie in den Geschäftsstellen der Arbeiterkammer und in der Gewerkschaft oder im Arbeitsinspektorat Bregenz, bei den für Mutterschutz und Frauenerwerbstätigkeit zuständigen MitarbeiterInnen (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

Broschüre „Mutterschutz und Wochengeld“, herausgegeben von der Vorarlberger Arbeiterkammer,
Download und Bestellung: www.vbg.arbeiterkammer.at
(>Service >Broschüren&Ratgeber >Beruf&Familie).

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Nachkauf von Schul- und Studienzeiten

→ *Freiwillige Versicherungen*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Negativsteuer

→ *Alleinerzieherabsetzbetrag*, *Alleinverdienerabsetzbetrag*, *Arbeitnehmerveranlagung*, *Brutto-/Nettolohn*

Als Negativsteuer wird eine Steuergutschrift bezeichnet, die ArbeitnehmerInnen erhalten, die zwar sozialversichert sind, aber so wenig verdienen, dass sie keine Lohnsteuer bezahlen. Zu dieser Personengruppe zählen vor allem Lehrlinge, FerialarbeiterInnen, PflichtpraktikantInnen und Teilzeitbeschäftigte, aber auch Geringfügig Beschäftigte, die freiwillig sozialversichert sind bzw. nachträglich Sozialversicherungsbeiträge einzahlen müssen.
Die Steuergutschrift wurde durch die Steuerreform 2015/2016 deutlich erhöht. Bei der Veranlagung für das Jahr 2015 erstattet das Finanzamt 20 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge (maximal € 220,-) zurück. (Bis zur Veranlagung 2014 beträgt die Rückerstattung 10 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge – maximal € 110,-).

!!! Ab dem Versicherungsjahr 2015 haben auch PensionistInnen einen Anspruch auf Negativsteuer. Sie erhalten eine Gutschrift von 20 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge bzw. maximal € 55,-.

Ab der Veranlagung für das Jahr 2016: Ab diesem Veranlagungsjahr umfasst die Rückerstattung generell 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge (maximal € 400,- für ArbeitnehmerInnen und maximal € 110,- für PensionistInnen). Für ArbeitnehmerInnen erhöht sich der Erstattungsbetrag auf maximal € 500,-, wenn sie Anspruch auf eine Pendlerpauschale haben.

!!! Freie DienstnehmerInnen haben keinen Anspruch auf Negativsteuer.

Antragstellung

Um das Geld vom Finanzamt zu bekommen, ist das Antragsformular (L 1) für die Arbeitnehmerveranlagung auszufüllen. Dies kann bis zu fünf Jahre rückwirkend geschehen. (Beispiel: ArbeitnehmerInnen können noch 2017 die Negativsteuer für das Jahr 2012 beantragen.)

Spezielle Form der Negativsteuer

AlleinerzieherInnen und AlleinverdienerInnen, die den Alleinerzieher- bzw. den Alleinverdienerabsetzbetrag nicht oder nicht voll ausnützen können, weil die Steuer, die sie zu zahlen haben, niedriger ist als der Absetzbetrag, steht ebenso eine Negativsteuer, maximal bis zur Höhe des Steuerabsetzbetrages, zu.

Anspruch auf diese spezielle Form der Negativsteuer haben nicht nur ArbeitnehmerInnen, sondern auch PensionistInnen, Freie DienstnehmerInnen und Selbstständige mit besonders niedrigem Einkommen.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Neue Selbstständige

→ *Abfertigung neu*, *Einkommenssteuer*, *Pflichtversicherung*, *Umsatzsteuer*, *Werkvertrag*

Neue Selbstständige sind Personen, die aufgrund einer betrieblichen Tätigkeit steuerrechtliche Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit erzielen, für ihre Tätigkeit aber keine Gewerbeberechtigung benötigen. Zu den Neuen Selbstständigen zählen beispielsweise AutorInnen, Vortragende, PsychotherapeutInnen, DolmetscherInnen und WerkvertragsnehmerInnen ohne Gewerbeschein.

Die Merkmale der neuen Selbstständigkeit decken sich in mancher Hinsicht mit jenen von WerkvertragsnehmerInnen mit Gewerbeberechtigung:

- Persönliche und wirtschaftliche Unabhängigkeit von den AuftraggeberInnen
- Vertretungsrecht durch Dritte (die Tätigkeit muss nicht persönlich ausgeübt werden)
- Keine Weisungsgebundenheit
- Vorhandensein einer unternehmerischen Struktur (Büro, Betriebsmittel etc.)

Sozialversicherungspflicht

Für die Berufsgruppe der Neuen Selbstständigen existiert erst seit 1998 eine Sozialversicherungspflicht. Die Versicherungspflicht besteht, sobald das Einkommen eine gewisse Grenze überschreitet.

Diese Einkommensgrenze liegt 2017 bei € 5.108,40 brutto pro Jahr (egal ob neben der selbstständigen Tätigkeit auch andere Jobs ausgeübt oder Geldleistungen der Sozialversicherung wie eine Pension, Wochengeld, Kinderbetreuungsgeld, Arbeitslosengeld etc. bezogen werden.

Die Anmeldung bei der Sozialversicherung der Gewerblichen Wirtschaft hat innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit zu erfolgen. Wird die Versicherungspflicht erst nach Vorliegen des Einkommenssteuerbescheides festgestellt, sind die Versicherungsbeiträge nachzuzahlen, obwohl für diese Zeit kein Versicherungsschutz gegeben war, überdies wird 9,3 Prozent Strafzuschlag berechnet. Dieser fällt nicht an, wenn das Überschreiten der Versicherungsgrenze binnen acht Wochen ab Ausstellung des maßgeblichen Einkommenssteuerbescheides gemeldet wird.

Steuerpflicht

Neue Selbstständige sind umsatzsteuerpflichtig und einkommenssteuerpflichtig. In Papierform ist die Steuererklärung bis 30. April des Folgejahres (mit FinanzOnline bis 30. Juni des Folgejahres) bei dem für den Wohnsitz zuständigen Finanzamt einzubringen. Wird die Einkommenssteuererklärung durch eine Steuerberaterin/einen Steuerberater eingereicht, sind auch längere Fristen möglich.
Bei erstmaliger Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit ist beim zuständigen Finanzamt eine Steuernummer zu beantragen.

Neue Selbstständige sind seit 2008 in das der „Abfertigung neu“ entsprechende Vorsorgemodell für Selbstständige integriert. Seit 2009 können Neue Selbstständige auf freiwilliger Basis in die Arbeitslosenversicherung einbezogen werden. Der Eintritt in die Arbeitslosenversicherung ist schriftlich zu erklären.

INFORMATIONSMATERIAL

www.svagw.at (Versicherung&Beiträge)
www.help.gv.at
www.wko.at

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Notstandshilfe

→ *Arbeitslosengeld, Arbeitsmarktservice, Ausgleichszulage,*

Ist der Anspruch auf Arbeitslosengeld abgelaufen, besteht unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Notstandshilfe. BezieherInnen von Notstandshilfe sind in der Regel krankenversichert.

Anspruchsvoraussetzung

Arbeitsfähige, arbeitswillige, aber arbeitslose Personen ohne Einkommen haben Anspruch auf Notstandshilfe, um ihre Notlage zu überbrücken.

Für die Feststellung, ob eine Notlage vorliegt, werden die wirtschaftlichen Verhältnisse der antragstellenden Person, aber auch die des Ehepartners/der Ehepartnerin, des eingetragenen Partners/der eingetragenen Partnerin bzw. des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin überprüft.

Höhe der Notstandshilfe

Im Allgemeinen beträgt die Notstandshilfe 92 Prozent des Grundbetrags des Arbeitslosengeldes. Liegt dieser Grundbetrag unter einem bestimmten Satz (Ausgleichszulagenrichtsatz für Alleinstehende), beträgt die Notstandshilfe 95 Prozent.

Zusätzlich werden Familienzuschläge für Angehörige gewährt, für die der Antragsteller/die Antragstellerin sorgt.

Die Höhe der Notstandshilfe hängt auch davon ab, wie lange zuvor Arbeitslosengeld bezogen wurde.

Dauer des Bezugs

Für den Bezug von Notstandshilfe gibt es keine zeitliche Begrenzung. Nach 52 Wochen ist jedoch ein neuer Antrag zu stellen.

!!! Der gleichzeitige Bezug von Notstandshilfe und Kinderbetreuungsgeld ist grundsätzlich möglich, vorausgesetzt, Sie stehen dem Arbeitsmarkt ohne wesentliche Einschränkungen zur Verfügung.

Antragstellung

Die Notstandshilfe können Sie persönlich beantragen, und zwar bei der zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice. Dort erhalten Sie nähere Auskünfte und erfahren, welche Unterlagen Sie vorlegen müssen. Wer ein eAMS-Konto hat (siehe Stichwort *Arbeitsmarktservice*), kann die Notstandshilfe auch elektronisch beantragen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erhalten Sie bei der für Sie zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.ams.at

www.help.gv.at

(Suchbegriff: Notstandshilfe)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Obsorgeregelungen

→ *Alleinerzieherinnen*, *Familien- und Partnerberatungsstelle*, *Mediation*, *Rechtsauskünfte*, *Scheidung*, *Vaterschaft*

Unter Obsorge versteht man die Rechte und Pflichten, die Eltern gegenüber ihren minderjährigen Kindern haben. Diese Rechte und Pflichten umfassen:

- Pflege und Erziehung des Kindes
- Vermögensverwaltung
- Gesetzliche Vertretung

Rechtliche Rahmenbedingungen

Während aufrechter Ehe stehen die elterlichen Rechte und Pflichten beiden Elternteilen zu. Die Eltern sind gemeinsam mit der Obsorge betraut. Gleiches gilt ab dem Zeitpunkt der Eheschließung, wenn Kindesvater und Kindesmutter nach der Geburt eines Kindes heiraten. Bei gemeinsamer Obsorge kann jeder Elternteil das Kind allein vertreten. Nur besonders wichtige Angelegenheiten – wie Änderung des Religionsbekenntnisses, Namensänderung, Schulwechsel (§ 154 Abs 2 ABGB) - bedürfen der ausdrücklichen Einwilligung beider Elternteile. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass Eltern in aufrechter Ehe einvernehmlich vorgehen.
Im Falle des Todes eines Elternteils wird der andere mit der alleinigen Obsorge betraut, sofern das Wohl des Kindes dadurch nicht gefährdet ist.

Die Obsorge für ein uneheliches Kind hat die Mutter. Die Eltern eines unehelichen Kindes können aber seit Februar 2013 auf dem Standesamt vereinbaren, dass sie beide mit der Obsorge betraut werden. Dazu müssen sie persönlich und gleichzeitig anwesend sein. Sind beide Elternteile eines unehelichen Kindes mit dessen Obsorge betraut und leben sie nicht in häuslicher Gemeinschaft, so haben sie festzulegen, bei welchem Elternteil sich das Kind hauptsächlich aufhalten soll.

In Zusammenhang mit der Obsorge ist das „Kindeswohl“ von zentraler Bedeutung.
Ist das Wohl des Kindes nicht gesichert, kann das Pflegschaftsgericht den Eltern beispielsweise die Obsorge ganz oder teilweise entziehen. Sofern keine Möglichkeit besteht, die Obsorge Verwandten oder anderen geeigneten Personen zu übertragen, wird das Jugendamt mit der Obsorge betraut.

Obsorge bei Auflösung der Ehe und der häuslichen Gemeinschaft

Wird eine Ehe geschieden oder leben die Eltern auf Dauer getrennt, so bleibt die gemeinsame Obsorge beider Eltern aufrecht. Die Eltern können jedoch vor Gericht auch eine andere Obsorgeregelung vereinbaren. Neben der gemeinsamen Obsorge gibt es folgende Möglichkeiten:

- Gemeinsame Obsorge, aber Einschränkung der Obsorge eines Elternteils auf bestimmte Angelegenheiten (z.B. Vermögensverwaltung)
- Alleinige Obsorge eines Elternteils

Im Falle einer gemeinsamen Obsorge nach Auflösung der Ehe oder der häuslichen Gemeinschaft haben Eltern eine Vereinbarung zu treffen, in wessen Haushalt das Kind hauptsächlich betreut wird.

Kinderbeistand: In hochstrittigen und für Kinder besonders belastenden Verfahren betreffend Obsorge und das Recht auf persönlichen Kontakt (früher: Besuchsrecht), hat das Gericht die Möglichkeit, einen sogenannten Kinderbeistand zu bestellen. Der Kinderbeistand soll sich in diesen Verfahren ausschließlich um die Anliegen und Wünsche der Kinder bis zum Alter von 14 Jahren kümmern. Er soll ihnen als Ansprechperson zur Seite stehen und mit ihrem Einverständnis ihre Meinung vor Gericht äußern. Für die ersten sechs Monate der Tätigkeit eines Kinderbeistands fallen seit 1. Juli 2015 keine Gerichtsgebühren mehr an.

Endgültige Regelung der Obsorge durch das Gericht

Das Gericht hat eine Obsorgeregelung zu treffen, wenn

- sich Eltern nach Auflösung der Ehe oder der häuslichen Gemeinschaft nicht auf eine Obsorgeregelung einigen können oder
- ein Elternteil die Übertragung der alleinigen Obsorge an ihn/ihr oder eine Beteiligung an der Obsorge beantragt (z.B. der getrennt von der Kindesmutter lebende Vater eines unehelichen Kindes).

Für die Entscheidungsfindung des Gerichts sieht das Kindschafts- und Namensrechtsänderungsgesetz 2013 in diesem Zusammenhang eine sogenannte „Phase der vorläufigen elterlichen Verantwortung“ vor. Konkret trägt das Gericht dem mit der Obsorge betrauten Elternteil für einen Zeitraum von sechs Monaten die hauptsächliche Betreuung des Kindes in seinem Haushalt auf und räumt dem anderen Elternteil ein ausreichendes Kontaktrecht (früher: Besuchsrecht) ein, damit auch er die Möglichkeit hat, sich um die Pflege und Erziehung des Kindes zu kümmern. Aufgrund der in dieser Phase gewonnenen Erfahrungen entscheidet das

Gericht dann über die endgültige Obsorgeregelung. Auch bei nicht-einvernehmlichen Scheidungen kann das Gericht in so einem Fall den Eltern die gemeinsame Obsorge übertragen.

!!! Haben die Eltern vereinbart oder das Gericht bestimmt, welcher der obsorgeberechtigten Elternteile das Kind hauptsächlich in seinem Haushalt betreuen soll, so hat dieser Elternteil das alleinige Recht, den Wohnort des Kindes zu bestimmen.

Neuregelung für Patchwork-Familien

„Eine mit einem Elternteil und dessen minderjährigem Kind nicht nur vorübergehend im gemeinsamen Haushalt lebende volljährige Person, die in einem familiären Verhältnis zum Elternteil steht" (z.B. LebensgefährtIn, Großmutter) hat künftig das Recht und die Pflicht, den Elternteil in *„Obsorgeangelegenheiten des täglichen Lebens"* zu vertreten.

Obsorgeregelungen sollten im Interesse der Kinder möglichst dauerhaft sein. Eltern sollten sich die Entscheidung daher gut überlegen und kompetenten Rat einholen.

AUSKUNFT/BERATUNG

In Zusammenhang mit Obsorgeregelungen ist es sinnvoll, sich von JuristInnen rechtlich beraten zu lassen, entweder im FrauenInformationszentrum FEMAIL, in den ifs Beratungsstellen oder in Familienberatungsstellen (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at (Suchbegriff: Obsorge)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Patriarchat

→ *Emanzipation*, *Feminismus*, *Gleichbehandlung von Frauen und Männern*, *Gleichberechtigung von Frauen und Männern*, *Gleichstellung von Frauen und Männern*, *Sexismus*

Patriarchat bedeutet Vaterrecht, Männerherrschaft.
Als Patriarchat wird eine Gesellschaft bezeichnet, in der Männer allein aufgrund ihres Geschlechts eine Vormachtstellung haben in der Politik, in den Religionsgemeinschaften, in der Wirtschaft, in der Kultur, gegenüber der Ehefrau und den Kindern. Kurz: in allen Bereichen des privaten und öffentlichen Lebens.

Dem heutigen Forschungsstand zufolge haben sich patriarchale Gesellschaften vor rund 3.500 Jahren auf dem Boden nicht-hierarchischer matrizentraler Gesellschaften entwickelt. Die patriarchale Antwort auf die Frage, warum Frauen in der Gesellschaft eine untergeordnete Stellung haben, lautet: Dies sei naturgegeben. Wären patriarchale Systeme tatsächlich eine natürliche Folge der biologischen Unterschiede zwischen den Geschlechtern, hätte es jedoch nicht drakonischer Zwangsmaßnahmen bedurft, um Frauen gefügig zu machen.

Die wesentlichen Methoden der Unterdrückung von Frauen in patriarchalen Gesellschaften sind:

- Sexuelle Kontrolle
- Ausschluss von Bildung
- Rechtlosigkeit
- Ökonomische Abhängigkeit

Im Zuge der Industrialisierung und der Entstehung bürgerlich-patriarchaler Gesellschaften im 19. Jahrhundert kam es zu einer vordergründigen Idealisierung der Hausfrauen- und Mutterrolle. Tatsächlich wurden Frauen auf ihre – technisch nicht ersetzbaren – Fähigkeiten reduziert (Kinder zu gebären und zu erziehen) und aus dem öffentlichen Leben ausgeschlossen. Die Folge: Totale finanzielle Abhängigkeit vom Ehemann.

Im 19. Jahrhundert entstanden aber auch – sowohl in Europa als auch in Amerika – die ersten nachhaltigen Widerstandsbewegungen gegen das Patriarchat. Frauen begannen sich – in der bürgerlichen und in der proletarischen Frauenbewegung – gegen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und gegen die Bevormundung durch (Ehe-)Männer zur Wehr zu setzen. In der Zwischenzeit ist es in vielen Ländern zu einer weitgehenden rechtlichen Gleichstellung der Frauen gekommen. (Noch bis Mitte der 1970er-Jahre konnte ein Ehemann in Österreich seiner Frau verbieten, berufstätig zu sein.) Im täglichen Leben aber sind Frauen aufgrund des patriarchalen Gewohnheitsrechts noch immer benachteiligt (z.B. Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung, beruflicher Aufstieg, Einkommen).

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Pension

→ *Alterspension*, *Erwerbsunfähigkeitspension*, *Freiwillige Versicherungen*, *Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension*, *Pensionssplitting*, *Waisenpension*, *Witwenpension*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Pensionssplitting

→ *Alterspension*

Eltern können für 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 sieben Jahre nach der Geburt des Kindes bis zu 50 Prozent seiner Teilgutschrift auf das Pensionskonto des Elternteils, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen lassen. Es können nur Gutschriften übertragen werden, die aufgrund einer Erwerbstätigkeit erworben wurden.

Teilgutschriften, die nicht auf eine Erwerbstätigkeit zurückgehen (z.B. Arbeitslosengeld) können nicht übertragen werden.

Die Übertragung ist bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres des Kindes beim zuständigen Pensionsversicherungsträger zu beantragen. Eine Übertragung ist für maximal 14 Kalenderjahre möglich. Sie muss in Form einer schriftlichen Vereinbarung zwischen beiden Elternteilen erfolgen. Diese Vereinbarung ist nach Erteilung des Übertragungsbescheides nicht mehr aufzuheben oder zu ändern.

INFORMATIONSMATERIAL

www.pensionsversicherung.at (Suchbegriff: Pensionssplitting

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Pensionsversicherung

→ *Freiwillige Versicherungen*, *Pensionssplitting*, *Pflichtversicherung*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Pflegefreistellung

→ *Kinderbetreuung*, *Pflege von Angehörigen*

Die Pflegefreistellung ist zwar im Urlaubsgesetz geregelt, jedoch kein Urlaubsanspruch, sondern ein Anspruch auf Dienstfreistellung aus wichtigen Gründen unter Fortzahlung des Entgelts.

Pflegefreistellung im Krankheitsfall

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Arbeitsfreistellung bis zu einer Woche pro Arbeitsjahr

- wegen der **notwendigen** Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen (dazu zählen Kinder, Enkel, Urenkel, Adoptiv- und Pflegekinder; EhepartnerInnen, eingetragene PartnerInnen, LebensgefährtInnen; Eltern, Großeltern und Urgroßeltern).

Als notwendig gilt die Pflege, wenn keine andere zur Pflege geeignete nicht berufstätige Person vorhanden ist.

!!! Mit 2013 wurde der Anspruch auf Pflegefreistellung ausgedehnt, und zwar

- einerseits auf den leiblichen Elternteil, der nicht im gemeinsamen Haushalt lebt (gemeinsame Obsorge ist keine Voraussetzung),
- andererseits auf den Partner/die Partnerin, der oder die mit dem leiblichen Elternteil zusammenlebt (Ehe ist keine Voraussetzung; gilt auch für gleichgeschlechtliche Paare).

Das Recht auf Pflegefreistellung gilt seit 2013 auch für die Begleitung eines Kindes (bis 10 Jahre) ins Krankenhaus. Für ein Kind, das älter ist als zehn Jahre, ist eine Pflegefreistellung im Falle eines Spitalsaufenthalts ebenfalls möglich – allerdings muss dafür eine entsprechende medizinische Indikation vorliegen (die Anwesenheit der Eltern muss für die Heilung des Kindes von den ÄrztInnen als notwendig erachtet werden).

Anspruch auf Pflegefreistellung besteht sofort nach Antritt eines Arbeitsverhältnisses. Das heißt: Es gibt keine Wartezeit.

!!! Die Inanspruchnahme von Pflegefreistellung während der Probezeit kann jedoch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben, da während der Probezeit das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen gelöst werden kann.

Informationspflicht

ArbeitgeberInnen sind so schnell wie möglich von der Inanspruchnahme von Pflegefreistellung schriftlich oder mündlich zu informieren. Verlangen ArbeitgeberInnen eine ärztliche Bestätigung, müssen sie auch die möglicherweise anfallenden Kosten tragen.

!!! Werden in Zusammenhang mit der Pflegefreistellung bewusst falsche Angaben gemacht, kann dies eine fristlose Entlassung zur Folge haben.

Dauer

Pro Arbeitsjahr kann Pflegefreistellung bis zum Ausmaß von einer Woche in Anspruch genommen werden.

Erweiterte Pflegefreistellung im Krankheitsfall

Im Krankheitsfall eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes unter 12 Jahren besteht Anspruch auf Freistellung bis zum Höchstausmaß von zwei Wochen pro Arbeitsjahr.
Ist auch der Anspruch auf erweiterte Pflegefreistellung ausgeschöpft, können ArbeitnehmerInnen ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin zur notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes unter 12 Jahren ihren Urlaub antreten, ohne eine Entlassung zu riskieren.

Pflegefreistellung kann tage-, aber auch stundenweise beansprucht werden. Der Anspruch auf Pflegefreistellung ist auf das Arbeitsjahr abgestellt. Wird dieser innerhalb eines Jahres nicht ausgeschöpft, tritt keine Übertragung des (Rest-)Anspruchs auf das nächste Arbeitsjahr ein.

Pflegefreistellung zur Betreuung eines Kindes

Anspruch auf Dienstfreistellung bis zu einer Woche je Arbeitsjahr besteht auch
wegen der **notwendigen** Betreuung eines im gemeinsamen Haushalt lebenden Kindes aufgrund des Ausfalls der ständigen Betreuungsperson aus einem der folgenden Gründe:

- Tod
- Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt
- Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie anderweitiger behördlicher Anhaltung
- Schwere Erkrankung
- Wegfall des gemeinsamen Haushalts

Entgeltfortzahlung

Während der Zeit der Pflegefreistellung besteht Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts. Das bedeutet: ArbeitnehmerInnen dürfen im Fall der Pflegefreistellung finanziell nicht schlechter gestellt sein als im Fall der Erwerbstätigkeit.

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Pflegegeld

→ *Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit*, *Freiwillige Versicherungen*, *Pflegekarenz/Pflegeteilzeit*, *Pflegende Angehörige*, *4-Stunden- bis 24-Stunden-Betreuung*

In Österreich waren 2015 rund 450.000 Menschen pflegebedürftig. Das Pflegegeld soll pflegebedürftigen Menschen die Möglichkeit bieten, sich die notwendige Betreuung und Pflege zu sichern. Es soll den pflegebedingten Mehraufwand pauschal abgelten und pflegebedürftige Menschen dabei unterstützen, ein selbstbestimmtes und den persönlichen Bedürfnissen entsprechendes Leben führen zu können.
Durch das Pflegegeldreformgesetz wurde die Gesetzgebungs- und Vollziehungskompetenz 2012 zur Gänze dem Bund übertragen.
Die Höhe des Pflegegeldes ist abhängig vom Grad der Behinderung bzw. vom Pflegebedarf.

Anspruchsvoraussetzungen

- Ständiger Betreuungs- und Hilfsbedarf wegen einer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung bzw. einer Sinnesbehinderung, der voraussichtlich mindestens sechs Monate andauern wird
- Ständiger Pflegebedarf von monatlich mehr als 65 Stunden
- Gewöhnlicher Aufenthalt in Österreich; die Gewährung von Pflegegeld im EWR-Raum ist unter bestimmten Voraussetzungen möglich

Für die Beurteilung des Pflegebedarfs werden ausschließlich folgende fünf Hilfeleistungen berücksichtigt:

- Herbeischaffen von Nahrungsmitteln, Medikamenten und Bedarfsgütern des täglichen Lebens
- Reinigung der Wohnung und der persönlichen Gebrauchsgegenstände
- Pflege der Leib- und Bettwäsche
- Beheizung des Wohnraums einschließlich der Herbeischaffung des Heizmaterials
- Mobilitätshilfe im weiteren Sinn (z.B. Begleitung bei Amtswegen oder Arztbesuchen)

Antragstellung

Die Gewährung des Pflegegeldes muss beantragt werden. Für diesen Antrag ist ein Formular vorgesehen (Download: www.help.gv.at, oder www.pensionsversicherung.at).

Die Antragstellung erfolgt bei jener Versicherungsanstalt, welche die Pension auszahlt. Gültig ist jedoch auch die Antragstellung bei einem anderen Sozialversicherungsträger, einem Gericht oder einem Gemeindeamt. Der Antrag wird dann an die zuständige Stelle weitergeleitet. Frühester Beginn des Pflegegeldanspruchs bzw. des Anspruchs auf Erhöhung des Pflegegeldes ist der auf die Antragstellung folgende Monatserste.

Sofern ärztliche Atteste oder Befunde eines Krankenhauses über den aktuellen Gesundheitszustand vorliegen, sollten diese dem Antrag beigelegt werden.

In der Folge wird die Person, die Pflegegeld beantragt hat, zu einer ärztlichen Untersuchung vorgeladen bzw., sofern sie immobil ist, zu Hause von einem Arzt/einer Ärztin besucht. Bei dieser Untersuchung kann eine Vertrauensperson (z.B. Pflegeperson) anwesend sein und auch konkrete Angaben zur Pflegesituation machen.

Die Entscheidung, ob und in welcher Höhe Pflegegeld bezahlt wird, erfolgt mittels eines Bescheides. Sollten Sie mit der getroffenen Entscheidung nicht einverstanden sein, können Sie gegen den Bescheid eine Klage einbringen. Sie brauchen dafür keine rechtliche Vertretung, sie können sich aber durch eine Person ihres Vertrauens (Lebensgefährte, erwachsene Kinder etc.) vertreten lassen.

Höhe des Pflegegeldes

Das vorgesehene Leistungssystem umfasst sieben Stufen. Die Zuordnung erfolgt durch ein ärztliches Gutachten. Je nach erforderlichem Pflegebedarf wird 2016 ein monatliches Pflegegeld in folgender Höhe ausbezahlt:

Pflegebedarf in Stunden pro Monat	**Betrag in EURO pro Monat**	**Pflegestufe**
Mehr als 65 Stunden	157,30	1
Mehr als 95 Stunden	290,00	2
Mehr als 120 Stunden	451,80	3
Mehr als 160 Stunden	677,00	4
Mehr als 180 (und außergewöhnlicher Pflegeaufwand)	920,30	5
Mehr als 180 Stunden (und Tag- und Nachtbetreuung)	1.285,20	6
Mehr als 180 Stunden (und Unfähigkeit zu zielgerichteten Bewegungen)	1.688,90	7

Das Pflegegeld wird – unabhängig von Einkommen und Vermögen – zwölfmal im Jahr monatlich ausbezahlt und unterliegt nicht der Einkommenssteuer.

!!! Personen, die an Demenz erkrankt sind, wird seit Jahresbeginn 2009 ein Erschwerniszuschlag in der Höhe von 25 Stunden pro Monat angerechnet. Schwerstbehinderten Kindern und Jugendlichen werden ebenfalls zusätzliche Stunden angerechnet, und zwar bis zur Vollendung des siebenten Lebensjahres 50 Stunden, ab dem vollendeten siebenten Lebensjahr 75 Stunden.

!!! Sollten Sie wegen Pflegebedürftigkeit noch andere Geldleistungen beziehen, sind diese auf das Pflegegeld anzurechnen (z.B. erhöhte Familienbeihilfe für erheblich behinderte Kinder, Blindenzulage nach den Sozialentschädigungsgesetzen). Dadurch verringert sich die Höhe des Pflegegeldes.

Aufenthalt in einem Spital oder Pflegeheim

Ab dem zweiten Tag eines Krankenhaus-, Rehabilitations- oder Kuraufenthaltes ruht das Pflegegeld.

Bei einem Aufenthalt in einem Pflegeheim gebührt hingegen das Pflegegeld. Maximal 80 Prozent werden zur Bezahlung des Pflegeaufwands herangezogen. Die oder der Pflegebedürftige erhält in diesem Fall ein Taschengeld in der Höhe von zehn Prozent des Pflegegeldes der Stufe 3 pro Monat. Das sind derzeit € 45,20. Der übrige Teil des Pflegegeldes ruht.

!!! Auf Pflegegeld besteht ein Rechtsanspruch. Das heißt, es ist - bei Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen - einklagbar. Die Klage ist innerhalb von drei Monaten ab Zustellung des Bescheides beim Arbeits- und Sozialgericht einzubringen.

Landeszuschuss zum Pflegegeld

Seit Jahresbeginn 2010 können Personen, die Pflegegeld der Stufen 5, 6 oder 7 beziehen und überwiegend zu Hause von Angehörigen oder Nachbarn gepflegt werden, einen Zuschuss zum Pflegegeld beantragen. Der Zuschuss beträgt € 200,- im Monat und wird zwölfmal im Jahr ausbezahlt. Der Anspruch erlischt, wenn die pflegebedürftige Person im Pflegeheim betreut wird oder eine 4-Stunden- bis 24-Stunden-Betreuung beansprucht.

Anträge und weitere Informationen erhalten Sie bei der zuständigen Bezirkshauptmannschaft.

AUSKUNFT/BERATUNG

BürgerInnenservice Vorarlberg: 0800 20 16 11

BürgerInnenservice des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Tel. 01 711 00 86 22 86 (gebührenfrei)

E-Mail: buergerservice@sozialministerium.at

INFORMATIONSMATERIAL

- www.help.gv.at (Suchbegriff: Pflegegeld)
- www.pflegedaheim.at
- Broschüre „Pflege. Orientierungshilfe zum Thema Behinderungen" (Heft 5 der Reihe „Einblick"), herausgegeben vom Sozialministerium. Broschüren-Hotline: 01 711 00 86 25 25
  E-Mail-Bestellung: broschuerenservice@sozialministerium.at
  Download: www.sozialministerium.at (>Service/Medien >Broschürenservice)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Pflegekarenz/Pflegeteilzeit

→ *Familienhärteausgleich*, *Familienhospizkarenz/Familienhospizteilzeit*, *Hospizbewegung*, *Pflegegeld*, *Pflegende Angehörige*

Seit Jahresbeginn 2014 haben ArbeitnehmerInnen, sofern ihr Arbeitsverhältnis mindestens drei Monate gedauert hat, die Möglichkeit, sich zur Pflege eines nahen Angehörigen/einer nahen Angehörigen vorübergehend karenzieren zu lassen bzw. die Arbeitszeit eine Zeitlang zu reduzieren. Zweck der Pflegekarenz/Pflegeteilzeit ist es, vor allem bei plötzlich auftretendem Pflegebedarf eines oder einer nahen Angehörigen die Pflege sicherzustellen und längerfristig (neu) zu organisieren. Auch BezieherInnen von Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe haben die Möglichkeit, in Pflegekarenz zu gehen, wenn sie sich vom Leistungsbezug abmelden.

Personenkreis

Als nahe Angehörige gelten:

- Ehepartner/Ehepartnerin
- Lebensgefährte/Lebensgefährtin
- Eingetragener Partner/eingetragene Partnerin
- Kinder, Enkel, Eltern, Großeltern
- Adoptiv- und Pflegekinder
- Geschwister
- Schwiegereltern und Schwiegerkinder
- Adoptiv- und Pflegeeltern
- Leibliche Kinder des Ehepartners/der Ehepartnerin, des Lebensgefährten/der Lebensgefährtin oder eingetragener PartnerInnen.

Ein gemeinsamer Haushalt ist nicht erforderlich.

Anspruchsvoraussetzungen

- Der oder die nahe Angehörige hat Anspruch auf Pflegegeld ab Stufe 3 (bzw. bei minderjährigen oder an Demenz erkrankten Personen: Anspruch auf Pflegegeld Stufe 1).
- Schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitgeber/ der Arbeitgeberin. (Die betrieblichen Interessen sind ebenso zu berücksichtigen wie jene der ArbeitnehmerInnen). Die Vereinbarung hat auch Beginn und Dauer der Pflegekarenz/Pflegeteilzeit zu enthalten sowie

Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung. Im Fall von Pflegeteilzeit darf die wöchentliche Normalarbeitszeit von 10 Stunden nicht unterschritten werden.

Dauer der Pflegekarenz/Pflegeteilzeit

Die Mindestdauer der Pflegekarenz/Pflegeteilzeit beträgt einen Monat, die Maximaldauer drei Monate. Bei einer Erhöhung des Pflegebedarfs um zumindest eine Pflegestufe ist eine neuerliche Vereinbarung für maximal drei Monate möglich.

Finanzielle und sozialrechtliche Absicherung

Für die Zeit der Pflegekarenz/Pflegeteilzeit besteht

- Motivkündigungsschutz (wegen Inanspruchnahme einer Pflegekarenz/Pflegeteilzeit darf keine Kündigung ausgesprochen werden)
- Anspruch auf Pflegekarenzgeld
- Beitragsfreie Kranken- und Pensionsversicherung

Pflegekarenzgeld

Die Höhe des Pflegekarenzgeldes ist einkommensabhängig. Es entspricht der Höhe des Arbeitslosengeldes und hat zumindest die Höhe der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (2017: € 425,70). Für unterhaltsberechtigte Kinder gebührt ein Kinderzuschlag. Im Fall von Pflegeteilzeit wird ein entsprechender Anteil des Pflegekarenzgelds ausbezahlt. Über Gewährung des Pflegekarenzgeldes entscheidet das Sozialministeriumservice.

Sozialministeriumservice – Landesstelle Vorarlberg
Rheinstraße 32/3
6900 Bregenz
Telefon: 05574 6838
E-Mail: post.vorarlberg@sozialministeriumservice.at

AUSKUNFT/BERATUNG

- BürgerInnenservice Vorarlberg: 0800/20 16 11
- BürgerInnenservice des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
  Tel. 01/711 00-86 22 86 (gebührenfrei)
  E-Mail: buergerservice@sozialministerium.at

- Landesbedienstete informieren sich im Amt der Vorarlberger Landesregierung oder bei ihrer Gewerkschaft (siehe Adressenverzeichnis, Bereiche: *Bundeskanzleramt und Landesregierung* sowie *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

Die Broschüre „Pflegekarenz/Pflegeteilzeit und Familienhospizkarenz/Familienhospiz-teilzeit" und der Folder „Pflegekarenzgeld“, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, lassen sich aus dem Internet herunterladen: www.sozialministerium.at (>Service/Medien >Broschürenservice) oder beim Broschürenservice des Ministeriums bestellen: 01 711 00 86 25 25. Die Broschüre enthält auch die Bestimmungen für öffentlich Bedienstete.
Broschüre “Pflegende Angehörige”: Download und Bestellung: www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren & Ratgeber >Beruf & Familie)

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Pflegende Angehörige

→ *Familienbeihilfe*, *Freiwillige Versicherungen*, *Hauskrankenpflege*, *Mobile Kinderkrankenpflege*, *Pflegegeld*, *4-Stunden- bis 24-Stunden-Betreuung*

Um die Pflege innerhalb der Familie kümmern sich großteils Frauen: Mütter, Ehefrauen, Töchter, Schwiegertöchter. Damit den Frauen, die diese gesellschaftlich wichtige Arbeit leisten, dadurch keine oder möglichst geringe Nachteile in Hinblick auf die Pension entstehen, gibt es verschiedene Möglichkeiten, sich in der Pensionsversicherung kostenfrei selbst zu versichern bzw. zu begünstigten Bedingungen weiterversichern zu lassen:

- Selbstversicherung für pflegende Angehörige:
- Selbstversicherung für Zeiten der Pflege eines behinderten Kindes
- Begünstigte Weiterversicherung für pflegende Angehörige:

(Siehe Stichwort *Freiwillige Versicherungen*)

Unterstützung von pflegenden Angehörigen

aks, der Arbeitskreis für Vorsorge und Sozialmedizin, gibt pflegenden Angehörigen Unterstützung in Form von Schulungen, Gesprächen, Beratung und Vernetzung.

connexia-Gesellschaft für Gesundheit und Pflege
Boßwaldengasse 8
6900 Bregenz
Telefon: 05574 487 87 0
E-Mail: info@connexia.at
www.connexia.at (>Pflegende Angehörige)

Das Bildungshaus Batschuns bietet im Rahmen des Projektes „Rund um die Pflege daheim“ Vorträge, Veranstaltungen und Kontakte für pflegende Angehörige an.

Bildungshaus Batschuns
Kapf 1
6835 Zwischenwasser
Telefon: 05522 442 90 0
E-Mail: bildungshaus@bhba.at
www.bildungshaus-batschuns.at

Spezielle Hilfestellung für pflegende Angehörige von Menschen mit Demenz:

- Mit dem Projekt TANDEM bietet das Bildungshaus Batschuns (Telefon: 05522 442 90-0) Entlastung und Unterstützung für pflegende Angehörige von an Demenz erkrankten Menschen an. Die Treffen sind kostenfrei und finden in der Nähe des Wohnortes statt.

- Die Caritas Seniorenarbeit und pro mente Vorarlberg vermitteln zur Entlastung von Angehörigen demenzkranker Menschen speziell geschulte Personen, die ehrenamtlich mit Demenzkranken Spaziergänge machen. Nähere Informationen:

  Caritas Seniorenarbeit
  St. Peterstraße 3a
  6700 Bludenz
  Telefon: 0676 884 204 017
  E-Mail: susanne.jenewein@caritas.at

Urlaubsbetten

Auch für pflegende Angehörige ist es wichtig, zwischendurch einmal auszuspannen. Unter Umständen ist es sinnvoll, für die Zeit des eigenen Urlaubs, Angehörigen die ansonsten zu Hause gepflegt werden, in einem Pflegeheim betreuen zu lassen.

Sollten Sie Bedarf an einem solchen „Urlaubsbett“ haben, wenden Sie sich entweder direkt an ein Pflegeheim oder an

connexia – Gesellschaft für Gesundheit und Pflege gemGmbH
Broßwaldengasse 8
6900 Bregenz
Telefon: 05574 48787-29
E-Mail: info@connexia.at
www.connexia.at

Zuschuss für Ersatzpflege

Wer mindestens seit einem Jahr einen nahen Angehörigen pflegt, der oder die

- Pflegegeld der Stufen 3 – 7 erhält
- Pflegegeld zumindest der Stufe 1 erhält und eine demenzielle Erkrankung hat oder minderjährig ist,

und wegen Krankheit, Urlaub oder aus sonst wichtigen Gründen vorübergehend verhindert ist, die Pflege zu erbringen, kann beim Sozialministeriumservice einen Zuschuss zur Finanzierung einer Ersatzpflegekraft beantragen. Vorausgesetzt das Gesamteinkommen der oder des pflegenden Angehörigen beträgt

bei Pflegestufe 1 – 5 nicht mehr als € 2.000,- netto pro Monat

bei Pflegestufe 6 – 7 nicht mehr als € 2.500,- netto pro Monat.

Für jeden unterhaltsberechtigten Angehörigen erhöht sich dieser Betrag um € 400,-.

Die Unterstützungsbeträge für die Ersatzpflege wurden mit Jahresbeginn 2017 für Personen mit demenzieller Erkrankung sowie minderjährige PflegegeldbezieherInnen um € 300,- angehoben.

Nähere Informationen: www.sozialministeriumservice.at (>Pflege >Pflegende Angehörige).

Die Antragstellung erfolgt beim

Sozialministeriumservice - Landesstelle Vorarlberg
Rheinstraße 32/3
6900 Bregenz
Telefon: 05574 6838
E-Mail: post.vorarlberg@sozialministeriumservice.at

Auf die Gewährung von Zuwendungen besteht kein Rechtsanspruch.

Erholungsurlaub für pflegende Angehörige

Wer seit mindestens einem halben Jahr eine oder einen Verwandten mit mindestens Pflegestufe 3 pflegt, kann sich für einen einwöchigen Erholungsurlaub anmelden. Diese Aktion zur Entlastung pflegender Angehöriger ist ein Angebot des Landes Vorarlberg, der Vorarlberger Arbeiterkammer, der Gebietskrankenkasse, der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft und der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter.

Die administrative Abwicklung erfolgt über die Arbeiterkammer:

Arbeiterkammer Feldkirch
Widnau 2-4
6800 Feldkirch
Telefon: 050 258 4216
E-Mail: helga.barta@ak-vorarlberg.at

Der Urlaub, für den ein Selbstbehalt von € 50,- zu zahlen ist(Einzelzimmeraufschlag € 30,- pro Woche), umfasst

- eine Woche Vollpension im Kurhotel Rossbad in Krumbach (Bregenzerwald)
- die Teilnahme an einer Weiterbildung, die speziell Hilfestellung für die pflegerische Arbeit und die damit verbundene psychische Belastung gibt, sowie
- die Inanspruchnahme von Kneipp-Kuranwendungen im Ausmaß von € 150,-.

Wenn Sie für die Zeit des Erholungsurlaubs eine Ersatzpflegekraft brauchen, können Sie sich auch an das örtlich zuständige Pflegeheim wenden.

- Die Sozialversicherungsanstalt der Bauern bietet pflegenden Angehörigen ebenfalls die Möglichkeit eines Erholungsaufenthalts, und zwar im Ausmaß von zwei Wochen. Die Kostenbeteiligung beträgt € 208,25 (ermäßigt € 96,67).

  Nähere Auskünfte:

  Sozialversicherungsanstalt der Bauern
  Mag. Georg Huber
  Telefon: 05574 4924 7442
  E-Mail: georg.huber@svb.at

Pflegevermächtnis

Seit Jahresbeginn 2017 werden erstmals Pflege- und Betreuungsleistungen naher Angehöriger (gesetzlicher Erben) im Erbrecht berücksichtigt. Voraussetzungen:
Die Pflegeleistungen waren nicht nur geringfügig (umfassten mehr als 20 Stunden im Monat), sie wurden unentgeltlich erbracht (ohne Gegenleistung), und zwar mindestens sechs Monate lang innerhalb der letzten drei Jahre vor dem Tod der gepflegten Person.
Ein Pflegevermächtnis muss nicht von der gepflegten Person angeordnet werden, der Anspruch darauf ist im Rahmen des Verlassenschaftsverfahrens beim zuständigen Notar anzumelden und zu begründen.

INFORMATIONSMATERIAL

- Das Faltprospekt „Hilfe für die Helfenden“ sowie das Antragsformular für den Erholungsurlaub können Sie aus dem Internet herunterladen: www.vbg.arbeiterkammer.at (Suchbegriff: Hilfe für die Helfenden)
- Broschüren „Wegbegleiter zur Pflege daheim“, und „Rund um die Pflege daheim“ hg. vom Amt der Vorarlberger Landesregierung. Bestellung: 05574 511 241 29.
  Download: www.vorarlberg.at (>Jugend&Senioren >Senioren >Publikationen)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

4-Stunden- bis 24-Stunden-Betreuung

→ *Pflegende Angehörige*, *Pflegegeld*

Die 24-Stunden-Betreuung pflegebedürftiger Menschen in ihrer gewohnten Umgebung wurde im Jahr 2007 als Erwerbstätigkeit legalisiert; 2009 wurde das Gesetz novelliert, es wurden Qualitätskriterien und auch eine Qualitätskontrolle vorgesehen. Unter bestimmten Umständen wird die 4-Stunden- bis 24-Stunden-Betreuung auch finanziell gefördert.

Die Betreuung kann durch Betreuungskräfte erfolgen, die

- bei einer gemeinnützigen Einrichtung angestellt oder
- selbstständig tätig sind (einen Gewerbeschein zur Personenbetreuung besitzen).

Seit Jahresbeginn 2016 sind auch folgende Punkte durch eine ministerielle Verordnung geregelt:

- Allgemeine Pflichten von Personen, die das Gewerbe der Organisation von PersonenbetreuerInnen ausüben (= Vermittler)
- Verhältnis von vermittelnder Person und PersonenbetreuerIn
- Verhältnis von vermittelnder Person und betreuungsbedürftiger Person.

AUSKUNFT/BERATUNG

Fragen in Zusammenhang mit der 4-Stunden- bis 24-Stunden-Betreuung zu Hause beantwortet das

Sozialministeriumservice
Landesstelle Vorarlberg
Rheinstraße 32/3
6900 Bregenz
Telefon: 05574 68 38
E-Mail: post.vorarlberg@sozialministeriumservice.at
www.sozialministeriumservice.at

BürgerInnenservice des Sozialministeriums: 0800 20 16 11 (gebührenfrei)

Der Vorarlberger Betreuungspool, eine gemeinnützige GmbH, vermittelt selbstständige Personenbetreuerinnen. Das Ausmaß der Betreuung reicht von 4-Stunden (in einem) bis zur 24-Stunden-Betreuung:

Betreuungspool gGmbH Vorarlberg
Am Rathausplatz 4/5.
6850 Dornbirn
Telefon: 05572/386 568
E-Mail: office@betreuungspool.at
www.betreuungspool.at

Servicestelle Feldkirch
Saalbaugasse 2
6800 Feldkirch
Telefon: 05522/781 01

INFORMATIONSMATERIAL

- www.sozialministerium.at (>Pension/Pflege >Pflege und Betreuung)
- Die Broschüre „Information rund um die 24-Stunden-Betreuung zu Hause“, herausgegeben vom Amt der Vorarlberger Landesregierung, Abt. Gesellschaft, Soziales und Integration, informiert umfassend und enthält auch alle in diesem Zusammenhang relevanten Einrichtungen samt Adressen. Download: www.vorarlberg.at (Gesellschaft&Soziales >Senioren und Pflegevorsorge >Häusliche Betreuung und Pflege >24-Stunden-Betreuung)
- BGBl. (=Bundesgesetzblatt) II 397/2015 (Verordnung betreffend die Organisation von Personenbetreuung). www.ris.bka.gv.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Pflichtversicherung

→ *Alterspension*, *Freie Dienstnehmerinnen*, *Freiwillige Versicherungen*, *Geringfügig Beschäftigte*, *Höchstbeitragsgrundlage*, *Mitversicherung von Angehörigen,* Neue Selbstständige

Im österreichischen Sozialversicherungsrecht gilt der Grundsatz der Pflichtversicherung. Das bedeutet, dass Erwerbstätige bei Vorliegen bestimmter (gesetzlich definierter) Voraussetzungen voll versichert, also in die Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung einbezogen sind. Eine Vollversicherung setzt allerdings zumeist ein gewisses Mindesteinkommen (Mindestbeitragsgrundlage) voraus. Für bestimmte Personengruppen ist nach den gesetzlichen Bestimmungen nur eine verpflichtende Teilversicherung vorgesehen (z.B. Unfallversicherung für Geringfügig Beschäftigte). Die Beiträge zur Sozialversicherung sind einkommensabhängig. Unabhängig von der Art der gesetzlichen Pflichtversicherung wird die Höhe der Beiträge aller Pflichtversicherten jedoch durch die sogenannte Höchstbeitragsgrundlage begrenzt. Bei unselbständig Erwerbstätigen steigen die Beiträge ab einem Einkommen von € 4.980,- (Stand: 2017) im Monat nicht mehr an. Sonderzahlungen sind im Kalenderjahr bis zu einem Höchstbetrag von € 9.960,- beitragspflichtig. Für freie Dienstnehmerinnen beträgt die Höchstbeitragsgrundlage, sofern keine Sonderzahlungen bezogen werden, € 5.810,- im Monat (Stand: 2017), ebenso für selbstständig Erwerbstätige. In der Krankenversicherung ist unter bestimmten Voraussetzungen auch eine beitragslose Mitversicherung von Angehörigen (z.B. Kindern) vorgesehen.

Je nach Art der Beschäftigung ist die Pflichtversicherung unterschiedlich geregelt.

Arten der Pflichtversicherung

- Pflichtversicherung nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG):

Versichert nach dem ASVG sind

- unselbstständig Erwerbstätige
- freie DienstnehmerInnen
- HeimarbeiterInnen
- Personen, die ohne Entgelt im Betrieb der Eltern (Großeltern, Wahl- oder Stiefeltern) arbeiten

- Vorstandsmitglieder und geschäftsführende GesellschafterInnen einer Aktiengesellschaft (AG)
- geschäftsführende GesellschafterInnen einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)
- Geringfügig Beschäftigte (sie sind allerdings nur unfallversichert)

ArbeitgeberInnen sind gesetzlich verpflichtet, ArbeitnehmerInnen umgehend bei der Sozialversicherung anzumelden.

Voll versicherungspflichtig sind Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit, wenn sie die Geringfügigkeitsgrenze (€ 425,70 im Monat, Stand: 2017) überschreiten. Im Falle von mehreren Beschäftigungen werden die Einkommen addiert, sodass auch aus mehreren geringfügigen Beschäftigungen eine Vollversicherung resultieren kann.

Die Vollversicherung unselbstständig Erwerbstätiger und freier DienstnehmerInnen umfasst neben der Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung auch die Arbeitslosenversicherung.

- Pflichtversicherung nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG):

Das GSVG regelt die Pflichtversicherung von Personen, die als „Selbstständige“ bezeichnet werden. Das sind

- neben klassischen auch sogenannte „Neue Selbstständige“
- EinzelunternehmerInnen mit Gewerbeberechtigung
- WerkvertragsnehmerInnen mit Gewerbeberechtigung
- GesellschafterInnen einer Offenen Gesellschaft (OG)
- KomplementärInnen einer Kommanditgesellschaft (KG)
- GesellschafterInnen und GeschäftsführerInnen einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)

(Für die drei letztgenannten Gruppen gilt dies, sofern sie Mitglied der Wirtschaftskammer sind).

Ausnahmen von der Pflichtversicherung bzw. Sonderregelungen:

- KleinunternehmerInnen, deren Umsätze aus der nach dem GSVG oder FSVG versicherungspflichtigen Tätigkeit den Grenzbetrag von € 30.000,- pro Jahr nicht überschreiten und deren Einkünfte aus gewerblicher Tätigkeit im Jahr € 5.108,40 (Stand: 2017) nicht übersteigen, können unter bestimmten Voraussetzungen die Ausnahme von der Pensions- und Krankenversicherung beantragen. Allerdings ist dann auch kein Krankenversicherungsschutz gegeben, und es werden keine Pensionsversicherungszeiten erworben.

- Für den Zeitraum des Ruhens der Gewerbeberechtigung besteht keine Pflichtversicherung. Die Nichtausübung des Gewerbes ist der Wirtschaftskammer zu melden.
- Neue Selbstständige sind nur dann in die Pflichtversicherung einbezogen, bzw. müssen ihre Tätigkeiten der Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft melden, wenn ihr Jahresbruttoeinkommen den Betrag von € 5.108,40 (Stand: 2017) übersteigt.

- Pflichtversicherung nach dem Freiberuflich Selbstständigen-Sozialversicherungsgesetz (FSVG):

Das FSVG regelt die Pflichtversicherung bestimmter freiberuflich Selbstständiger (ÄrztInnen, ApothekerInnen, PatentanwältInnen) und ist eng mit dem GSVG verbunden. Im Wesentlichen gelten die gleichen Richtlinien und Vorschriften wie im GSVG.

- Pflichtversicherung nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG):

Das BSVG regelt die Sozialversicherung von LandwirtInnen. Die Pflichtversicherung ist von der Höhe des Einheitswertes des Betriebes abhängig. Pflichtversichert nach dem BSVG sind in der Kranken- und Pensionsversicherung BetriebsführerInnen, wenn der Einheitswert des land- oder forstwirtschaftlichen Betriebes € 1.500,- übersteigt. Werden diese Grenzen nicht erreicht, besteht dennoch eine Pflichtversicherung, wenn der Betriebsführer/die Betriebsführerin den Lebensunterhalt überwiegend aus dem Ertrag des Betriebes bestreitet.

Seit 1999 besteht eine Pflichtversicherung nach dem BSVG auch für BetreiberInnen eines landwirtschaftlichen Nebengewerbes oder einer Buschenschank, sofern die oben genannten Voraussetzungen zutreffen.

EhepartnerInnen und eingetragene PartnerInnen sind nach dem BSVG versichert, wenn sie hauptberuflich im Betrieb beschäftigt sind oder den Betrieb mit ihrem Partner/ihrer Partnerin auf gemeinsame Rechnung und Gefahr führen.

!!! Mehrfachversicherung

Seit dem Jahr 2000 gilt in der Sozialversicherung das Prinzip der Mehrfachversicherung. Aufgrund jeder pflichtversicherten Erwerbstätigkeit entsteht eine eigene Pflichtversicherung. Übt jemand beispielsweise sowohl eine unselbstständige Tätigkeit als auch eine selbstständige Tätigkeit mit Gewerbeschein aus, so sind Versicherungsbeiträge sowohl nach dem ASVG als auch

nach dem GSVG zu bezahlen. Ist in einem Kalenderjahr die Summe aller Einkünfte höher als die Höchstbeitragsgrundlage, so besteht Anspruch auf Beitragsrückerstattung.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erhalten Sie bei der für Sie zuständigen Versicherungsanstalt (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at (Suchbegriff: Pflichtversicherung)

www.sozialversicherung.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Privatkonkurs

→ *Schulden*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Prozessbegleitung

→ *Gewalt gegen Frauen*, *Gewalt gegen Kinder*, *Gewaltschutzgesetz*, *Gewaltschutzstelle*, *Rechtsauskünfte*

Seit Jahresanfang 2006 haben Opfer von körperlicher Gewalt, von gefährlichen Drohungen oder von Delikten gegen die sexuelle Integrität gesetzlichen Anspruch auf kostenlose psychosoziale und juristische Prozessbegleitung. Dies ist ein wesentlicher Beitrag zur Verbesserung des Opferschutzes. Diese Unterstützung steht auch nahen Angehörigen von Personen zu, deren Tod durch eine Straftat herbeigeführt wurde, sowie Angehörigen, die ZeugInnen der Tat waren.

Die psychosoziale Prozessbegleitung umfasst die Begleitung der Opfer von Gewalt zu Vernehmungen bei Polizei und Gericht und deren psychische Unterstützung bei der Aufarbeitung der Gewalterfahrung und bei der Vorbereitung auf das Strafverfahren. Die juristische Prozessbegleitung umfasst die umfassende Information über Ablauf und Konsequenzen von Anzeige und Strafprozess, über Entschädigungs- und Hilfeleistungen, rechtliche Beratung und Vertretung durch einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin vor Gericht.
In der Prozessbegleitung werden drei Opfergruppen unterschieden:

- Kinder und Jugendliche als Opfer sexueller und physischer Gewalt
- Frauen als Betroffene von Männergewalt und Frauenhandel
- Opfer situativer Gewalt bzw. von Gewalt im öffentlichen Raum

Die Richtlinien für die Prozessbegleitung berücksichtigen die unterschiedlichen Bedürfnisse der drei Gruppen. Bei Kindern ist die Kombination von psychosozialer und juristischer Begleitung die Norm, während Fraueneinrichtungen den Klientinnen freistellen, die juristische Begleitung in Anspruch zu nehmen. Opfer situativer Gewalt können zwischen psychosozialer und/oder juristischer Prozessbegleitung entscheiden.
Seit 2009 können Opfer von Gewalt, die im Strafverfahren psychosoziale Prozessbegleitung erhalten, diese auch in einem damit in Zusammenhang stehenden Zivilverfahren in Anspruch nehmen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Psychosoziale und juristische Prozessbegleitung wird von spezialisierten Opferschutzeinrichtungen durchgeführt, die vom Bundesministerium für Justiz beauftragt und finanziert sind. In Vorarlberg sind dies folgende Einrichtungen:

Für Kinder und Jugendliche:

ifs Kinderschutz
Marktplatz 3
(Eingang Winkelmanngasse)
6850 Dornbirn
Telefon: 05 1755 505
E-Mail: kinderschutz@ifs.at
www.ifs.at

Für Frauen als Opfer von Männergewalt und Frauenhandel:

Ifs Gewaltschutzstelle
Johannitergasse 6
6800 Feldkirch
Telefon: 05 1755 535
E-Mail: gewaltschutzstelle@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Dornbirn
Kirchgasse 4b
6850 Dornbirn
Telefon: 05 1755 530
E-Mail: ifs@ifs.at

ifs Beratungsstelle Feldkirch
Ganahl Areal
Schließstätte 14
6800 Feldkirch
Telefon: 05 1755 550
E-Mail: ifs@ifs.at
www.ifs.at

Für Opfer von Gewalt im öffentlichen Raum:

Verein Neustart – Bewährungshilfe,
Konfliktregelung, Soziale Arbeit
Standort Bregenz:
Römerstraße 1-3/1.Stock
6901 Bregenz
Standort Feldkirch:
Rösslepark 1a/B7
6800 Feldkirch
Für beide Standorte:
Telefon: 05574/455 90
E-Mail: office.vorarlberg@neustart.at
www.neustart.at

Nähere Auskünfte bezüglich Prozessbegleitung erhalten Sie in den oben genannten Einrichtungen sowie beim Notruf für Opfer: 0800/112 112 (gebührenfrei).

INFORMATIONSMATERIAL

- www.help.gv.at (Suchbegriff: Prozessbegleitung)
- Eine Studie zur Prozessbegleitung sowie Informationen zu den Qualitätsstandards finden Sie auf der Seite des Bundesministeriums für Justiz: www.justiz.gv.at (>Bürgerservice >Opferhilfe und Prozessbegleitung)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Quotenregelungen

→ *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*, *CEDAW*

Quote (vom lat. quota) bedeutet Anteil. Eine Quotenregelung regelt die Verteilung von Ämtern, Funktionen oder Mandaten entsprechend vereinbarten Anteilen. Zu Quotenregelungen kommt es, wenn infolge einer ungeregelten Verteilung (von Ämtern, Funktionen, Mandaten) ein Ungleichgewicht entstanden ist.

Die häufigste Form solcher Quoten sind derzeit Geschlechterquoten bzw. Frauenquoten.

Zu diesen Quotenregelungen kam es nicht von ungefähr. Die Erfahrung zeigte, dass in Österreich

- noch 70 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts Frauen in den politischen Parteien vor allem Basisarbeit leisteten, denn der Frauenanteil im Nationalrat war nie über zehn Prozent gestiegen, und in den Landtagen und Gemeinderäten war er zumeist noch deutlich niedriger.
- der Anteil der weiblichen Universitätsprofessoren noch Mitte der 1990er-Jahre - 100 Jahre nachdem Frauen studieren durften - nicht einmal fünf Prozent betrug.

Aufgrund dieser Schieflagen zogen engagierte Frauen Konsequenzen. Ihr Argument: Eine Gesellschaft, die den Bedürfnissen von Frauen und Männern gerecht werden soll, kann nur unter gleichberechtigter Mitarbeit von Frauen und Männern entstehen. Allerdings gab und gibt es gegen Quotenregelungen zum Teil massiven Widerstand (vor allem von Männern). Verständlich. Niemand verzichtet freiwillig gern auf Privilegien.

Die Vereinten Nationen stellten daher mit der „Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen“ (1982 von Österreich ratifiziert) klar, dass – bei gleicher Qualifizierung - die befristete Bevorzugung von Frauen ein legitimes Mittel zur Erreichung der Chancengleichheit der Geschlechter ist.

Die Quote wirkt

Tatsächlich haben inzwischen SPÖ, ÖVP und Grüne Quotenregelungen in ihren Statuten. Der Anteil der Frauen im Nationalrat stieg in den Folgejahren auf ein Drittel, ging allerdings inzwischen auf 30 Prozent zurück - nicht zuletzt, weil für die Nichteinhaltung der Quotenregelungen keine Sanktionen vorgesehen sind.

Die Wirkung der Quotenregelung zeigte sich auch auf universitärem Gebiet. Der Anteil der Professorinnen an öffentlichen Universitäten stieg in der Zwischenzeit immerhin auf 20 Prozent. Wesentlich dazu beigetragen hat die Bestimmung im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, der zufolge bei gleicher Qualifizierung Frauen in Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50 Prozent liegt, bevorzugt aufzunehmen sind.

Extrem unterrepräsentiert sind Frauen nach wie vor in Vorständen und Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen. In Österreich beträgt (Stand: 2016) der Frauenanteil in den Vorstandsetagen börsennotierter Unternehmen 4,0 Prozent (das sind um 1,8 Prozentpunkte weniger als im Jahr davor) und in den Aufsichtsräten 17,7°Prozent. In den 200 umsatzstärksten österreichischen Unternehmen ist der Frauenanteil nur minimal höher: Er beträgt 7,2 Prozent in den Geschäftsführungen und 17,7 Prozent in den Aufsichtsräten. Österreich liegt mit diesem Frauenanteil unter dem EU-Durchschnitt (21,0°Prozent). Länder mit verbindlichen Quotenregelungen hingegen – wie Island, Norwegen und Frankreich – haben einen deutlich höheren Anteil an Frauen in den Leitungsgremien der Unternehmen (45,0 Prozent, 38,0 und 32,0 Prozent). Wie der internationale Vergleich zeigt, sind konkrete Zielvorgaben notwendig, damit in Zukunft der hohe Anteil erwerbstätiger Frauen auch dem Anteil an Frauen in Spitzenpositionen annähernd entsprechen wird.

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Rechtsauskünfte

→ *Familien- und Partnerberatungsstellen*, *Justiz-Ombudsstelle*, *Mediation*, *Prozessbegleitung*, *Verfahrenshilfe*

Unentgeltliche Rechtsauskünfte werden von vielen Stellen erteilt – Familienberatungsstellen, Frauenberatungsstellen, Schuldenberatungsstellen, beruflichen Interessenvertretungen, Volksanwaltschaft, Sozialversicherungsanstalten und Jugendämtern.

Unentgeltlich ist auch die „**Erste anwaltliche Auskunft**“ – ein Serviceangebot der Rechtsanwaltskammer. In einem ersten kostenlosen Orientierungsgespräch erhalten Sie Informationen bezüglich der Rechtslage und der weiteren Vorgangsweise in Ihrem konkreten Fall. Beispielsweise können Fragen geklärt werden wie: Welche Ansprüche kann ich durchsetzen? Hat es überhaupt einen Sinn, eine Klage einzubringen? Welche Möglichkeiten stehen mir sonst offen?
Ein solches Gespräch kann möglicherweise eine wichtige Entscheidungshilfe für das weitere Vorgehen sein.

AUSKUNFT/BERATUNG

- Wo Sie unentgeltlich eine „Erste anwaltliche Auskunft“ erhalten können, erfahren Sie auf der Website der Vorarlberger Rechtsanwaltskammer: www.rechtsanwaelte-vorarlberg.at (>Service >Erste anwaltliche Auskunft).
- Jeden Dienstag wird überdies **in den Vorarlberger Bezirksgerichten** ein sogenannter **Amtstag** abgehalten, und zwar Dienstag zwischen 8 – 12 Uhr, wo unentgeltlich einfache Rechtsauskünfte erteilt werden. An den Bezirksgerichten Bregenz und Dornbirn ist eine Terminvereinbarung erforderlich.
  Bezirksgericht Bregenz 05 760 14 3450
  Bezirksgericht Dornbirn 05 760 14 3486
- Der „Notruf für Opfer“, die gebührenfreie Telefonnummer 0800/112 112, eine Initiative des Justizministeriums in Zusammenarbeit mit dem Weißen Ring, bietet Personen, die Opfer eines Verbrechens sind, umfassende Unterstützung und professionelle Beratung.
- Über weitere Möglichkeiten, (unentgeltliche und entgeltliche) Rechtsauskünfte zu erhalten, informiert das Justizministerium: www.justiz.gv.at (>Bürgerservice >Rechtsauskünfte). Telefonische Information erhalten Sie bei der Auskunftsstelle des Bundesministeriums für Justiz: 0800/99 99 99 (gebührenfrei).

INFORMATIONSMATERIAL

Der neu aufgelegte Folder „Frau & Recht. Rechtsberatung für Frauen in Vorarlberg“ (auch in Englisch, Spanisch und Türkisch) lässt sich von der Website des FrauenInformationszentrums FEMAIL herunterladen: www.femail.at (Broschüren und mehr) oder bestellen: info@femail.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Rezeptgebühren

→ *Gebührenbefreiung*en

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Scheidung

→ *Alleinerzieherinnen*, *Familien- und Partnerberatungsstellen*, *Familienname*, *Kindesunterhalt*, *Mediation*, *Obsorgeregelungen*, *Rechtsauskünfte*, *Scheidungsvergleich*, *Unterhalt nach einer Scheidung*, *Unterhaltsvorschuss*

Scheidung oder Ehescheidung ist die formelle juristische Auflösung einer Ehe.
Eine Ehescheidung hat weitreichende persönliche, rechtliche und wirtschaftliche Folgen und bedeutet zumeist eine komplette Neuordnung des bisherigen Lebens. Es ist daher wichtig, sich eine Ehescheidung gut zu überlegen und ihre Auswirkungen nicht zu unterschätzen.

Zwangsläufige Folgen einer Scheidung

- Entscheidungen bezüglich Obsorgeregelung und hauptsächlichen Aufenthalts minderjähriger Kinder
- Ende der ehelichen Beistandspflicht. Das bedeutet, dass zu Unterhaltsleistungen nur verpflichtet werden kann, wer allein oder überwiegend Schuld am Scheitern der Ehe trägt, und das auch nur, wenn dem anderen eigene Erwerbstätigkeit nicht zumutbar ist.
- Teilung des in der Ehe erworbenen Vermögens
- Erlöschen des gesetzlichen Ehegattenerbrechts
- Sozialversicherungsrechtliche Folgen (Ende der Mitversicherung in der Krankenversicherung; kein Anspruch auf Hinterbliebenenpension)

Arten der Scheidung:

Es gibt folgende Arten der Scheidung:

- Einvernehmliche Scheidung
- Streitige Scheidung
    - Streitige Scheidung aus Verschulden
    - Streitige Scheidung wegen Auflösung der häuslichen Gemeinschaft (seit zumindest drei Jahren)
    - Streitige Scheidung aus anderen Gründen (z.B. ehewidriges Verhalten aufgrund einer geistigen Störung)

Die meisten Scheidungen erfolgen einvernehmlich. 2014 erfolgten in Österreich 87 Prozent der Scheidungen einvernehmlich, in Vorarlberg sogar 91 Prozent. Dies mag zum einen Zeichen eines vernünftigen, rationalen Verhaltens sein bzw. Ausdruck des Bedürfnisses, bei Gericht nur die Folgen, aber nicht die Ursachen der Trennung darlegen zu müssen. Eine einvernehmliche Scheidung kann aber auch ein Zeichen von Konfliktscheu sein. Tatsächlich verzichten Frauen mitunter auf Durchsetzung ihrer Ansprüche und machen Zugeständnisse, die sich später als nachteilig erweisen, nur um die Scheidung schnell und ohne Auseinandersetzungen hinter sich zu bringen.

Um vorschnelle einvernehmliche Scheidungen zu vermeiden, ist eine einvernehmliche Scheidung nur möglich, wenn

- die eheliche Gemeinschaft seit mindestens einem halben Jahr aufgehoben ist (das heißt nicht, dass das Paar getrennt lebt),
- beide Partner ihre Ehe für unheilbar zerrüttet ansehen und
- beide geschieden werden wollen.

Darüber hinaus bedarf es für eine einvernehmliche Scheidung einer schriftlichen Vereinbarung der beiden Ehepartner über die Obsorge, den Kindesunterhalt, über ihre gegenseitigen unterhaltsrechtlichen Ansprüche (hier sind Vereinbarungen jeder Art möglich, auch freiwillige, den gesetzlichen Anspruch übersteigende Leistungen) sowie über die Vermögens- und Schuldenaufteilung. (Siehe Stichwort *Scheidungsvergleich*). Der Scheidungsantrag ist beim zuständigen Bezirksgericht einzubringen oder gemeinsam mündlich zu Protokoll zu geben.

Im Unterschied zu einer einvernehmlichen Scheidung ist bei einer Streitigen Scheidung im Bezirksgericht eine Scheidungsklage einzubringen, die nicht nur den Antrag auf Scheidung, sondern auch Gründe für die Scheidung sowie entsprechende Beweismittel beinhaltet. Die Scheidungsklage ist beim zuständigen Bezirksgericht einzubringen. Das Streitige Scheidungsverfahren endet mit dem Scheidungsurteil. Die daraus resultierenden Folgen (Aufteilungs- und Unterhaltsansprüche, Regelungen der Obsorge) müssen, wenn keine Einigung möglich ist, in gesonderten Gerichtsverfahren geltend gemacht werden. Das heißt, eine Streitige Scheidung ist deutlich zeitaufwendiger und kostenintensiver.

Zahl der Scheidungen

Die Gesamtscheidungsrate stieg in Österreich – wie in allen vergleichbaren Ländern – in den vergangenen Jahrzehnten sukzessive an, hat sich in den letzten Jahren allerdings wieder etwas verringert. 2015 betrug die Gesamtscheidungsrate im gesamten Bundesgebiet 41,6 Prozent, in Vorarlberg 39,7 Prozent. In diesem Jahr wurden in Vorarlberg 664 Ehen geschieden.

!!! Die Trennung der Eltern kann für Kinder emotional sehr belastend sein. Hilfestellung in dieser Situation bieten spezielle Programme für Kinder, beispielsweise „Gigagampfa“ (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Kinder*).

Kinderbeistand

Seit Jahresbeginn 2010 hat das Gericht im Zuge von Scheidungsverfahren die Möglichkeit, Kindern unter 14 (bzw. mit deren Einwilligung auch bis 16), deren Eltern nicht imstande sind, sich auf Obsorge- und Besuchsrechtsregelungen zu einigen, einen Kinderbeistand zur Seite zu stellen. Der Kinderbeistand ist eine Fachkraft, die bei Gericht die Interessen und Wünsche des Kindes vertritt und das Kind entlastet, indem er diesem die unmittelbare Konfrontation mit den Eltern erspart.

AUSKUNFT/BERATUNG

Es ist unbedingt notwendig, sich vor einer Scheidung eingehend juristisch beraten zu lassen.

- Persönliche Beratung erhalten Sie im FrauenInformationszentrum FEMAIL, bei den ifs Beratungsstellen, im Ehe- und Familienzentrum der Katholischen Kirche (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*) sowie an den Amtstagen der Bezirksgerichte (siehe Stichwort *Rechtsauskünfte*).
- Das Referat für Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung bietet Frauen, die eine Rechtsberatung zum Themenbereich Ehe- und Scheidungsfragen wünschen, eine einmalige kostengünstige Beratung bei einer Rechtsanwältin (Selbstbehalt: € 20,-) im Ausmaß von längstens 45 Minuten an. Nähere Auskünfte: 05574 511 24112, 24136 oder per E-Mail: frauen@vorarlberg.at

INFORMATIONSMATERIAL

Die umfassende und neu aufgelegte Broschüre „Was tue ich, wenn es zur Scheidung kommt?“, herausgegeben von der Frauenministerin (Autorin: Rechtsanwältin Helene Klaar) ist per E-Mail zu bestellen: iv@frauenministerium.gv.at. Download: www.bmgf.gv.at (>Frauen & Gleichstellung >Publikationen >Scheidung und Trennung)

www.help.gv.at

www.frauenberatenfrauen.at

Die Broschüre „Trennen? Aber richtig! 3 AusWege - Chancen zur Bewältigung von familiären Krisen, Trennungen und Scheidungen. Ausgabe: Salzburg – Tirol – Vorarlberg.
Bestellung und Download: www.bmfj.gv.at (>Service >Broschüren und Studien >Familie)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Scheidungsvergleich

→ *Familien- und Partnerberatungsstellen*, *FEMAIL*, *Obsorgeregelungen*, *Rechtsauskünfte*, *Scheidung*, *Unterhalt nach einer Scheidung*

Ein Scheidungsvergleich ist eine schriftliche Vereinbarung über die Scheidungsfolgen, die vor Gericht geschlossen wird. Für eine einvernehmliche Scheidung (90 Prozent aller Ehescheidungen erfolgen in Österreich einvernehmlich) ist ein Scheidungsvergleich eine unabdingbare Voraussetzung; aber auch in einem streitigen Scheidungsverfahren bzw. in einem Scheidungsverfahren gemäß § 55 Ehegesetz kann über die Punkte, in denen eine Einigung möglich ist, zumindest ein Teilvergleich abgeschlossen werden. Ein umfassender, gut überlegter und formulierter Scheidungsvergleich ist ein positiver Abschluss eines Scheidungsverfahrens.
Ein Scheidungsvergleich muss folgende Punkte regeln:

- Obsorge minderjähriger Kinder und hauptsächlicher Aufenthaltsort der Kinder
- Unterhaltsfestsetzung für Kinder (eventuell auch für PartnerIn)
- Vermögensaufteilung (inkl. Regelungen betreffend die Ehewohnung und deren Räumung; Ersparnisse, Lebensversicherungen, Autos, Ausgleichszahlungen etc.)
- Kredithaftung

Eine Besuchsrechtsregelung muss im Scheidungsvergleich nicht enthalten sein, es empfiehlt sich jedoch eine klare schriftliche Vereinbarung.

!!! Alle Punkte, die minderjährige Kinder betreffen, müssen nach der Scheidung vom Pflegschaftsgericht genehmigt werden.

Angesichts der Auswirkungen eines Scheidungsvergleichs auf das weitere Leben
(ein Unterhaltsverzicht hat Auswirkungen bis hin zu den Pensionsregelungen) muss die Erstellung eines Scheidungsvergleichs gut vorbereitet und überlegt werden. Erst einmal gilt es, sich Kenntnis zu verschaffen, über den Wert des vorhandenen Vermögens, allfällige Belastungen von Liegenschaften, den Stand von Kontoüberziehungen und Spareinlagen etc. Für einvernehmliche Scheidungen liegen bei den Gerichten eigene Formulare für einen Scheidungsvergleich auf, die für einfache Vermögensverhältnisse ausreichen. Aber auch so ein Vergleich sollte gut vorbereitet sein (z.B. was die Unterhaltsberechnung betrifft). Es wäre jedenfalls fahrlässig, unvorbereitet vor Gericht zu erscheinen, in der Hoffnung, der Richter würde schon für eine faire Aufteilung sorgen. Richter sind nicht verpflichtet, entsprechende Informationen einzuholen und über individuelle Lösungen nachzudenken. Sinnvoll ist es,

möglichst früh eine auf Familienrecht spezialisierte Rechtsanwältin bzw. einen Rechtsanwalt beizuziehen, um Fehler zu vermeiden und auch in schwierigen Situationen einvernehmliche Lösungen zu finden.

!!! Wird Ihnen vom Partner ein Scheidungsvergleich vorgelegt, unterschreiben sie diesen nicht, auch wenn er Ihnen auf den ersten Blick akzeptabel erscheint. Lassen Sie von einer Anwältin, einem Anwalt überprüfen, ob es keine günstigeren Lösungen für Sie gibt, und unterschreiben sie den Vergleich erst bei Gericht.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte und Beratung erhalten Sie im FrauenInformationszentrum FEMAIL, von JuristInnen in Familien- und Partnerberatungsstellen sowie in den ifs Beratungsstellen.
(Siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*)

INFORMATIONSMATERIAL

Umfassende und detaillierte Informationen enthält der von Rechtsanwältin Helene Klaar geschriebene Scheidungsratgeber „Was tue ich, wenn es zur Scheidung/Trennung kommt?“. Download: www.bmgf.gv.at (>Frauen&Gleichstellung >Publikationen> Scheidung und Trennung). E-Mail-Bestellung: iv@frauenministerium.gv.at.

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

„Schönheits“-Operationen

Rund 40.000 ÖsterreicherInnen, davon 90 Prozent Frauen, unterziehen sich pro Jahr einem medizinischen Eingriff, um - wie sie meinen – besser auszusehen.

Die Haut zu Markte tragen

Die Eingriffe reichen vom medizinischen Peeling über Brustvergrößerung, Fettabsaugung, Facelifting, Hautstraffung, Nasen- und Schamlippenkorrektur bis zur Faltenunterspritzung.
Die Zahl der Frauen, die sich derartigen Eingriffen unterziehen, nimmt zu. Operationen allerdings werden zunehmend durch Spritzen, Ultraschall- und Laserbehandlungen ersetzt. Die Methoden der „Verschönerung“ sollen nicht sichtbar sein. Allein die Faltenbehandlungen mit dem Nervengift Botox hat sich innerhalb der letzten zehn Jahre verfünfzigfacht. Die Risiken und Nebenwirkungen solcher Eingriffe im Interesse der „Schönheit“ werden heruntergespielt. Das Gesicht ist zwar möglicherweise faltenlos, verliert durch Liftings und Botox letztlich aber an Ausdrucksfähigkeit und an Lebendigkeit; die Mimik ist eingeschränkt.

Im Übrigen verhält es sich mit Schönheitsoperationen ähnlich wie mit Crash-Diäten. Das Ziel – Zufriedenheit mit dem Aussehen – wird auf Dauer kaum erreicht. Die Folge sind weitere chirurgische Eingriffe. Dies hebt zwar den Umsatz der SchönheitschirurgInnen, löst aber meist nicht die Probleme der PatientInnen. Jedenfalls nicht auf Dauer.
Ganz wichtig wäre es, so die Ansicht von Mitarbeiterinnen von Frauengesundheitszentren, das Selbstwertgefühl von Mädchen und Frauen zu stärken und klarzustellen, dass es alles andere als erstrebenswert ist, einen angeblich perfekten 08/15-Körper zu haben. Im Gegenteil: Reizvoll ist die Unterschiedlichkeit. Und nicht zu vergessen: Schmuck, Schminke und Kleidung sind bewährte Methoden sich zu verschönern – ganz ohne schädliche Nebenwirkungen.

Gesetzliche Neuerungen

Mit Jahresbeginn 2013 trat in Österreich ein Gesetz in Kraft, das „Schönheits“-Operationen etwas strenger regelt. Die wichtigsten Neuerungen:

- Es ist nur noch FachärztInnen für Plastische, Ästhetische und Rekonstruktive Chirurgie erlaubt, solche Operationen durchzuführen. FachärztInnen für Hals-, Nasen- und Ohrenkrankheiten sowie FachärztInnen für Haut- und Geschlechtskrankheiten und AllgemeinmedizinerInnen kommen nur noch für die Durchführung ästhetischer Eingriffe infrage, zu denen sie aufgrund ihrer Ausbildung berechtigt sind.

- An Personen unter 16 Jahren ist die Durchführung von Eingriffen ohne medizinische Indikation verboten.
- Bei 16- bis 18-Jährigen dürfen „Schönheits“-Operationen nur durchgeführt werden, nachdem eine psychologische Beratung erfolgt ist, die Einwilligung der Erziehungsberechtigten vorliegt und eine Wartefrist von vier Wochen zwischen Einwilligung und Operation eingehalten wird.

INFORMATIONSMATERIAL

- www.frauengesundheit-wien.at (>Literatur >Bücher >Schönheitsstreben und Körperbild bzw. (Themen (>Alter)).
- Die Broschüre „Selbst ist die Frau – Schönheit um jeden Preis?“ und die Broschüre „Das wahre Ich! Ein Leitfaden nicht nur für Mütter und Töchter“ finden sich auf der Website www.fem.at/FEM/fem.htm (Infos&Downloads).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Schulbuchaktion

→ *Fahrtenbeihilfe für Lehrlinge*, *Schulfahrtbeihilfe,* *Schülerfreifahrt*

Seit dem Jahre 1972 sorgt die Schulbuchaktion dafür, dass in Österreich SchülerInnen vom ersten bis zum 13. Schuljahr Bücher und eine Reihe anderer Unterrichtsmittel kostenlos erhalten. Die Schulbuchaktion ist ein wichtiger Beitrag zur finanziellen Entlastung von Eltern und zur Chancengleichheit der SchülerInnen. Finanziert wird sie durch den Familienlastenausgleichsfonds.

Anspruch auf die Sachleistung „Schulbuchaktion" haben alle ordentlichen SchülerInnen, die eine öffentliche oder eine mit Öffentlichkeitsrecht ausgestattete Pflichtschule, mittlere oder höhere Schule in Österreich besuchen oder die allgemeine Schulpflicht an einer Privatschule oder in häuslichem Unterricht erfüllen.

Die Kosten für die Schulbücher pro Schüler/Schülerin sind durch die nach Schulform differenzierten und vom Bundesministerium für Gesundheit und Frauen festgesetzten Schulbuch-Limits bestimmt.

Die unentgeltlichen Schulbücher gehen grundsätzlich ins Eigentum der SchülerInnen über. Diese können nach Absolvierung einer Schulstufe der Schule die Bücher freiwillig zur Wiederverwendung zur Verfügung stellen.

AUSKUNFT/BERATUNG

https://www.schulbuchaktion.at (>Kontakt)

INFORMATIONSMATERIAL

https://www.schulbuchaktion.at

www.bmgf.gv.at (>Bildung >Unterricht und Schule)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Schulden

→ *Delogierung*, *Wohnbeihilfe*, *Wohnzuschuss*

Mit dem Einkommen auszukommen, ist mitunter nicht ganz einfach. Vor allem im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit oder Scheidung. Doch Schulden zu machen, ist im Falle von Geldmangel keine wirkliche Lösung. Denn Schulden müssen zurückgezahlt werden. Wer Schwierigkeiten hat, Schulden zurückzuzahlen, sollte keinesfalls länger zuwarten, sondern sich in einer Schuldenberatungsstelle professionellen Rat holen, wie die Schulden abgebaut werden können. In Zusammenhang mit Schulden, so der Rat von ExpertInnen, ist es wichtig, darauf zu achten, die Wohnung nicht zu verlieren (Miete, Strom/Gas und Heizung bezahlen).
Schuldenberatungsstellen bieten quasi Hilfe zur Selbsthilfe und informieren auch über die Möglichkeit des Privatkonkurses.

AUSKUNFT/BERATUNG

In Vorarlberg gibt es drei staatlich anerkannte Schuldenberatungsstellen. Telefonnummer und Adresse finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Krisensituationen* oder unter www.ifs.at.

INFORMATIONSMATERIAL

Das Institut für Sozialdienste (ifs) informiert auch vorbeugend über Fragen der Budgeterstellung und Finanzwissen: www.ifs.at (>Schuldenberatung >Schuldenprävention)
Zum Thema Privatkonkurs: www.arbeiterkammer.at und www.help.gv.at

Zwei Broschüren, herausgegeben vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: „Ausweg gesucht. Schulden und Privatkonkurs“ sowie „Privatkonkurs – Weg zur Entschuldigung“.
Download: www.sozialministerium.at (>Service/Medien >Broschürenservice)

Die Broschüre „Finanzkompass“, herausgegeben vom Referat für Frauen und Gleichstellung des Landes Vorarlberg, dem Frauenreferat des ÖGB Vorarlberg, der Arbeiterkammer Vorarlberg und dem AMS Vorarlberg, enthält Ratschläge zum sinnvollen Umgang mit den eigenen Finanzen. Der „Finanzkompass“ ist im Referat für Frauen und Gleichstellung des Landes zu bestellen: Telefon: 05574 511 24112 E-Mail: frauen@vorarlberg.at oder Download: www.vorarlberg.at/frauen

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Schulfahrtbeihilfe

→ *Schülerfreifahrt*

Es gibt mehrere Arten von Schulfahrtbeihilfe:

Für Fahrten Wohnung – Schule

Schulfahrtbeihilfe kann beantragt werden, wenn

- mindestens zwei Kilometer des Schulweges (in einer Richtung) nicht im Rahmen einer unentgeltlichen Beförderung zurückgelegt werden können und
- für die Schülerin/den Schüler Anspruch auf Familienbeihilfe besteht.

Für behinderte Kinder ist keine Mindestentfernung erforderlich.

Die Schulfahrtbeihilfe beträgt je nach Länge des Schulweges und der Anzahl der Schulbesuchstage € 4,40 bis € 39,40 pro Monat.

Für die Fahrt Wohnort – Zweitwohnsitz (z.B. Schülerheim)

Besucht die Schülerin/der Schüler die Schule nicht vom Hauptwohnort aus, sondern von einem Zweitwohnsitz in der Nähe der Schule, so beträgt die Fahrtenbeihilfe je nach Entfernung des Hauptwohnorts von der Zweitunterkunft zwischen € 19,- und € 58,- pro Monat. In diesem Fall muss der Weg zwischen Hauptwohnort und Zweitwohnsitz in jeder Richtung nur einmal im Monat zurückgelegt werden (eine Heimfahrt pro Monat).

Für Fahrten zu Praktika

Seit 2004 wird Schulfahrtbeihilfe auch bezahlt für täglich anfallende Fahrten zu lehrplanmäßig vorgesehenen Praktika, wenn dafür keine unentgeltliche Beförderung in Anspruch genommen werden kann.

Antragstellung

Die Antragstellung erfolgt bei dem Finanzamt, das auch für die Gewährung der Familienbeihilfe zuständig ist. Antragsformulare (Beih85) samt Erläuterungen sind im zuständigen Finanzamt erhältlich, lassen sich aber auch aus dem Internet herunterladen:
www.bmfj.gv.at (> Familie >Finanzielle Unterstützungen) oder www.bmf.gv.at
Der Antrag ist bis 30. Juni des Kalenderjahres, das dem Schuljahr folgt, für welches die Schulfahrtbeihilfe beantragt wird, einzubringen.

AUSKUNFT/BERATUNG

- Nähere Auskünfte erhalten Sie bei Ihrem Finanzamt.

INFORMATIONSMATERIAL

Das Formular zur Beantragung der Schulfahrtbeihilfe (Beih85) enthält detaillierte Erläuterungen betreffend Schulfahrtbeihilfe.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Schulstartgeld

→ *Familienbeihilfe*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Schulservicestelle

Mit Fragen und Problemen, die das Schulsystem betreffen (Schulbesuch, Aufnahmebedingungen, Übertrittsmöglichkeiten, Schullaufbahn, Schulrecht) wenden Sie sich an die Schulservicestelle im Landesschulrat für Vorarlberg. Für die spezielle Situation von MigrantInnen existiert innerhalb des Landesschulrats eine eigene Beratungsstelle, die Schulberatungsstelle für MigrantInnen. (Siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Ausbildung und Berufsinformation*).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Schülerfreifahrt

→ *Schulfahrtbeihilfe*

SchülerInnen, die das 24. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und für die Familienbeihilfe bezogen wird, haben Anspruch auf Schülerfreifahrt für die Fahrten zwischen Wohnort und Ausbildungsstätte bei freier Wahl der öffentlichen Verkehrsmittel (Ortsbusse, Stadtbusse, Landbusse und Bahn). Pro Schuljahr ist ein Selbstbehalt von € 19,60 zu leisten.

Die Kombination von Schülerfreifahrt und SchülerPlus-Ticket ermöglicht es, jederzeit, also auch an Wochenenden und in den Ferien in ganz Vorarlberg mit Bahn und Bus unterwegs zu sein. Dieses Kombi-Ticket kostet € 82,- (einschließlich Selbstbehalt für die Schülerfreifahrt, das maximo + gibt es um € 90,-(einschließlich der ÖBB-Vorteilscard für Jugendliche unter 26).

Antragstellung

Antragsformulare sind ab Anfang Juni direkt in der Schule erhältlich. Sie können jedoch auch von der Website des Verkehrsverbundes Vorarlberg heruntergeladen werden: www.vmobil.gv.at. SchülerInnen, die weder die österreichische noch die Staatsbürgerschaft eines EU-/EWR-Staates oder der Schweiz haben, brauchen auf dem Antragsformular eine Bestätigung, dass für sie in Österreich Familienbeihilfe bezogen wird.

Das vollkommen ausgefüllte, auch von der Schule bestätigte Antragsformular ist bei einer der folgenden Einrichtungen abzugeben:

- In allen Stadtbusbüros
- In den Bahnhöfen Bregenz, Dornbirn, Feldkirch, Bludenz und Schruns

AUSKUNFT/BERATUNG

Verkehrsverbund VorarlbergGmbH
Herrengasse 12
6800 Feldkirch
Telefon: 05522/839 51
E-Mail: info@vmobil.at
www.vmobil.at

INFORMATIONSMATERIAL

www.bmfj.gv.at (>Familien >Finanzielle Unterstützungen) www.vmobil.at

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Schwangerschaft

→ *Beruflicher Wiedereinstieg*, *Elternkarenz*, *Elternteilzeit*, *Geburtsvorbereitung*, *Familien- und Partnerberatungsstellen*, *Karenzmanagement*, *Kinderbetreuung*, *Mutter-Kind-Pass*, *Mutterschutzbestimmungen*, *Schwangerschaftskonflikte*, *Wohnen für Mutter und Kind*

Empfängnisverhütung ermöglicht Frauen heute, im Vorhinein eine Entscheidung für oder gegen eine Schwangerschaft zu treffen. Aber auch eine ungeplante Schwangerschaft ist letztlich nicht immer eine ungewollte. Anzeichen für den Beginn einer Schwangerschaft können das Ausbleiben der Regelblutung, Spannungsgefühle in der Brust und morgendliche Übelkeit sein. Ein Schwangerschaftstest bringt Gewissheit. Die Dauer einer Schwangerschaft beträgt rund 40 Wochen. Diese Zeit ist eine ganz besondere Phase im Leben einer Frau. Sie erlebt viele Monate lang, dass in ihr ein neues Wesen heranwächst. Eine Erfahrung, die völlig im Gegensatz zu dem für unsere Gesellschaft typischen Machbarkeitswahn steht.

So unterschiedlich wie die Frauen sind auch ihre Gefühle, Fragen und Erfahrungen in Zusammenhang mit Schwangerschaft und Geburt. Viele Frauen können ihre Schwangerschaft rundum genießen, können sich ganz bewusst darauf einlassen, fühlen sich gesund und stark, bleiben gelassen, und können sich am Werden des Kindes ungetrübt erfreuen. Bei anderen Frauen löst eine Schwangerschaft auch Angst vor Überforderung und Zweifel an den eigenen mütterlichen Fähigkeiten aus. Tatsächlich hat eine Schwangerschaft Veränderungen zur Folge, und das nicht nur körperlich, sondern auch psychisch und sozial. Zumeist hat das Kinderkriegen auch Auswirkungen auf die finanzielle Lage, auf die berufliche und auf die Beziehung zum Partner. Es ist wichtig, in dieser Situation gut für sich zu sorgen und sich selbst nicht durch überzogene Ansprüche zu überfordern, sondern Unterstützung zu holen – vom Partner, von Freundinnen, von der Mutter aber auch von Fachfrauen wie Hebammen, Ärztinnen, Frauen- oder Familienberaterinnen.
Da das Leben nach der Geburt eines Kindes weitergeht, empfiehlt es sich, den Partner von Anfang an in die Kinderbetreuung einzubeziehen und wenn möglich der Arbeitswelt nicht allzu lange fernzubleiben.

AUSKUNFT/BERATUNG

Auskünfte und Beratung erhalten Sie bei GynäkologInnen sowie bei Frauen- und Familienberatungsstellen (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*)

INFORMATIONSMATERIAL

- www.hebammen.at
- Umfassende medizinische Informationen von der Befruchtung bis zur Geburt vermittelt die Website: www.netdoktor.at
- www.vorarlberg.at (>Familie >Plattform Elternbildung) und (>Familie >Mama, Papa sein in Vorarlberg)für Mütter und Väter)
- www.frauengesundheitszentrum.eu (>Infos >Schwangerschaft, Geburt, Mutter sein)
- Die Broschüre „Die ersten Wege nach der Geburt. Die wichtigsten Behördengänge“. Bestellung und Download: www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren&Ratgeber >Beruf&Familie)
- Broschüre „Stark durch Beziehung“ www.vorarlberg.at (>Frauen & Familie >Familie)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Schwangerschaftsabbruch

→ *Empfängnisverhütung*, *Familien- und Partnerberatungsstellen*, *Schwangerschaftskonflikte*

Rechtliche Situation

1975 trat in Österreich die sogenannte Fristenregelung in Kraft. Sie ermöglicht es Frauen, eine Schwangerschaft innerhalb der ersten 12 Schwangerschaftswochen straffrei abbrechen zu lassen. Voraussetzung für die Durchführung eines Schwangerschaftsabbruchs (§ 97 Strafgesetzbuch) ist eine ärztliche Beratung. Den Eingriff muss ebenfalls ein Arzt/eine Ärztin vornehmen.

Nach der Drei-Monats-Frist ist ein Abbruch nur zulässig, wenn es medizinische Gründe dafür gibt. Konkret: Wenn

- ernste Gefahr für das Leben oder die Gesundheit der Frau besteht,
- eine schwere geistige oder körperliche Schädigung des Kindes zu erwarten ist,
- die Frau zu Beginn der Schwangerschaft das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hatte.

ÄrztInnen sind nicht verpflichtet, einen Schwangerschaftsabbruch durchzuführen oder dabei mitzuwirken – es sei denn, der Schwangerschaftsabbruch wäre lebensnotwendig.

Methoden

Absaugmethode:

Die Absaugmethode kann ab der 5. Schwangerschaftswoche durchgeführt werden (allerdings führen sie manche ÄrztInnen erst ab der siebenten Woche durch). Der Eingriff dauert nur wenige Minuten und ist unter Vollnarkose oder örtlicher Betäubung möglich. Diese Methode gilt als die schonendste und sicherste.

Kürettage:

Diese auch als „Ausschabung“ bezeichnete Methode des Schwangerschaftsabbruchs gilt eher als veraltet. Mit einer Kürette, einem kleinen löffelförmigen Instrument, wird das Schwangerschaftsgewebe von der Gebärmutter gelöst und entfernt. Nach dem Abbruch können starke Schmerzen auftreten.

Medikamentöser Abbruch:

Diese Methode kann bereits sehr früh (ab dem positiven Ergebnis eines Schwangerschaftstests) bis zur 9. Woche der Schwangerschaft durchgeführt werden. Es ist keine Narkose erforderlich und die Frau gibt die Kontrolle nicht ab. Die Nachteile: Der Abbruch zieht sich über mehrere Tage und kann schmerzhaft sein. Es kann auch zu starken Blutungen kommen. In einem Prozent der Fälle ist trotzdem eine Kürettage notwendig. Bei Blutgerinnungsstörungen, Erkrankungen der Nebennieren, bei schwerem Asthma und bei Herz-Kreislauferkrankungen ist von einem medikamentösen Abbruch Abstand zu nehmen.

Kosten

Die Kosten für einen Schwangerschaftsabbruch werden von der Krankenkasse nicht übernommen, außer bei einem Schwangerschaftsabbruch aus medizinischen Gründen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Ärztehaus Montfort in Bregenz: www.aerztehaus-montfort.eu (Adresse und Telefonnummer siehe Adressenverzeichnis: Bereich: *Schwangerschaftsabbruch*)

INFORMATIONSMATERIAL

Website der Österreichischen Gesellschaft für Familienplanung: www.oegf.at (>Menü >Wissen >Schwangerschaftsabbruch)

www.frauengesundheitszentrum.eu (>Infos >Schwangerschaftsabbruch)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Schwangerschaftskonflikte

→ *Familien- und Partnerberatungsstellen*, *Familienhärteausgleich*, *Mutter-Kind-Pass*, *Schwangerschaftsabbruch*, *Wohnen für Mutter und Kind*

Die Reaktionen auf einen positiven Schwangerschaftstest sind sehr unterschiedlich. Viele Frauen sind hocherfreut, schwanger zu sein, für andere ist ebenso schnell klar, dass sie die Schwangerschaft abbrechen lassen. Nicht wenige Frauen aber sind in dieser Situation hin- und hergerissen zwischen dem Wunsch, ein Kind zu bekommen, und dem Zweifel, ob sie imstande sind, die Belastungen, die mit dem Kinderkriegen und Kinderhaben verbunden sind, zu bewältigen. Für die meisten Frauen ist es eine Erleichterung, wenn sie über ihre Bedürfnisse und Ängste mit einer Person ihres Vertrauens sprechen können. Verschiedene Beratungsstellen bieten auch professionelle Hilfestellung zum Thema an.

!!! Lassen Sie sich von niemandem zu einer Entscheidung drängen. Denn wie immer Sie sich entscheiden, sind Sie es, die mit dieser Entscheidung leben.

AUSKUNFT/BERATUNG

Die Adressen und Telefonnummern der Beratungsstellen, an die Sie sich im Falle eines Schwangerschaftskonfliktes wenden können, finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Krisensituationen*. Dort findet sich auch die Adresse und Telefonnummer der Caritas-Wohngemeinschaft für Mutter und Kind, die Schwangeren und Müttern mit Kindern eine Wohnmöglichkeit bietet. Die im Bereich *Krisensituationen* angeführten Beratungsstellen, Aktion Leben Vorarlberg sowie „schwanger.li“, leisten auch schwangeren Frauen mit existenziellen Problemen Hilfestellung.
Eine Liste der Familienberatungsstellen in Vorarlberg finden Sie auf der Homepage des Bundesministeriums für Familie und Jugend: www.bmfj.gv.at (>Service >Beratung und Information >Familienberatung).

Für den Fall, dass eine Frau sich außerstande sieht, ein Kind aufzuziehen, die Schwangerschaft aber nicht abbrechen lassen will bzw. die Frist für einen Schwangerschaftsabbruch bereits abgelaufen ist, gibt es verschiedene Möglichkeiten:

- **Freigabe des Kindes zur Adoption.** In diesem Fall hat die leibliche Mutter die Möglichkeit, sich über das Gedeihen und die weitere Entwicklung des Kindes zu informieren. Das zur Adoption freigegebene Kind hat ab seiner Volljährigkeit das Recht, Auskunft über seine Herkunft zu erhalten.
- **Anonyme Geburt.** Für Frauen, die anonym bleiben und keinerlei Beziehung zu dem Kind aufbauen wollen/können, besteht in Österreich seit 2001 die Möglichkeit der anonymen Schwangerschaftsberatung (inklusive Ausstellung eines anonymen Mutter-Kind-Passes), der anonymen Vorsorgeuntersuchungen und der anonymen Geburt. Zumindest die medizinische Betreuung von Mutter und Kind ist dadurch sichergestellt. Der Mutter, die das Kind im Krankenhaus zurücklässt, wird Beratung und medizinische Nachsorge angeboten.
- **Babyklappe.** Um zu verhindern, dass eine Frau, die ihr Kind heimlich und allein zur Welt gebracht hat, dieses aus Verzweiflung weglegt oder tötet, wurde in Vorarlberg 2008 eine sogenannte Babyklappe im Sanatorium Mehrerau in Bregenz, Mehreraustraße 72 (an der Rückseite des Sanatoriums) eingerichtet, wo ein neugeborenes Kind unbeobachtet abgelegt werden kann. Das Ablegen des Kindes löst bei den diensthabenden ÄrztInnen einen Alarm aus, sodass das Kind untersucht und versorgt werden kann.

  Während der ersten sechs Monate nach der Geburt besteht für die leibliche Mutter die Möglichkeit, die Anonymität aufzugeben und die Verantwortung für ihr Kind zu übernehmen. Nach bereits erfolgter Adoption des Kindes ist dies nicht mehr möglich.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Selbstständige Erwerbstätigkeit

→ *Einkommenssteuer*, *Erwerbstätigkeit innerhalb der EU*, *Mitversicherung von Angehörigen*, *Neue Selbstständige*, *Pflichtversicherung*, *Umsatzsteuer*, *Unselbstständige Erwerbstätigkeit*, *Wirtschaftskammer*

Von den 193.600 Erwerbstätigen Vorarlbergs waren laut Arbeitsmarktstatistik 2015 20.400 selbstständig erwerbstätig (10,5 %). Der Anteil der Frauen an den selbstständig erwerbstätigen Personen betrug insgesamt etwa ein Drittel.

Zentrales Merkmal selbstständiger Erwerbstätiger ist, dass diese im Unterschied zu abhängigen Beschäftigten selbstständig (das heißt, auf eigene Rechnung und Gefahr) tätig und ihren AuftraggeberInnen gegenüber nicht weisungsgebunden sind. Zu den selbstständig Erwerbstätigen zählen Land- und ForstwirtInnen, freiberuflich Tätige (z.B. ÄrztInnen, AnwältInnen, AutorInnen) sowie Gewerbetreibende und Neue Selbstständige.

Die Entwicklung der selbständigen Erwerbstätigkeit zeigt in den letzten zehn Jahren eine Zunahme. Die Zahl der selbständig erwerbstätigen Frauen stieg mehr als jene der Männer, was unter anderem auch auf die Legalisierung der 24-Stunden-Betreuung und die damit verbundene Zunahme der selbständigen Personenbetreuerinnen zurückzuführen ist und auf die Einbeziehung der sogenannten Neuen Selbständigen (z.B. AutorInnen, Psychotherapeutinnen) in die Pflichtversicherung. Selbständige Erwerbstätigkeit ist auch BürgerInnen der neuen EU-Länder gestattet; im Unterschied zur unselbständigen Erwerbstätigkeit gibt es dafür keine Übergangsbestimmungen.

Inzwischen sind knapp 60 Prozent der österreichischen Unternehmen Ein-Personen-Unternehmen, haben also keine Beschäftigten. Der Frauenanteil an den Ein-Personen-Unternehmen ist deutlich höher als an den Unternehmen insgesamt, er beträgt 50,6 Prozent. (Ohne Personenbetreuerinnen liegt er bei 39,4 %)

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Selbstversicherung

→ *Freiwillige Versicherungen*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Selbstverteidigung

→ *Gewalt gegen Frauen,* Verein Amazone(Mädchenzentrum)

In Selbstverteidigungskursen lassen sich Strategien und Techniken erlernen, um sich gegen körperliche Angriffe zu wehren und einem Angreifer erfolgreich Widerstand zu leisten. Dies ist nicht nur hilfreich im Falle akuter Gefahr. Selbstverteidigungskurse tragen wesentlich dazu bei, sich im Alltag sicherer und damit wohler zu fühlen, sich der eigenen Kraft und Stärke bewusst zu werden. Sie reduzieren Ängste und erhöhen das Selbstvertrauen.

Es spricht einiges dafür, dass Frauen Selbstverteidigung in einer reinen Frauengruppe erlernen. Eine solche Gruppe bietet die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches und der Auseinandersetzung mit der Sozialisation von Mädchen (anerzogene Passivität, Ängstlichkeit).

AUSKUNFT/BERATUNG

- Workshops für Selbstbehauptung und Selbstverteidigung speziell von Mädchen hat der Verein Amazone in Bregenz regelmäßig im Programm. Adresse und Telefonnummer des Mädchenzentrums finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*.

- Zwei- bis dreimal pro Jahr bietet auch das Landespolizeikommando Vorarlberg zusammen mit dem Polizeisportverein Selbstverteidigungskurse für Mädchen (ab 12 Jahren in Begleitung Erwachsener) und Frauen an. Kursort ist das Landessportzentrum Dornbirn. Die jeweiligen Kurstermine werden im Frühjahr und im Herbst auf der Website der Landespolizeidirektion Vorarlberg veröffentlicht. Anmeldung (per E-Mail, möglichst keine telefonischen Anfragen) erst nach Veröffentlichung der Termine. (Vormerkungen sind nicht möglich.)

Anmeldung:

karin.rzipa-tschohl@polizei.gv.at

Telefon: 059 133 80-1127

www.polizei.gv.at/vbg

Wo in Ihrer Wohnumgebung sonst noch Selbstverteidigungskurse stattfinden, erfahren Sie in

- Sportvereinen
- Volkshochschulen

INFORMATIONSMATERIAL

Die Broschüre „Sicherheitstipps für Frauen und Mädchen“ ist im Referat für Frauen und Gleichstellung des Amtes der Vorarlberger Landesregierung kostenlos erhältlich.

Telefonische Bestellung: 05574 511 24112.

E-Mail: frauen@vorarlberg.at

Download: www.vorarlberg.at/frauen (>Publikationen >Broschüren und Folder)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Servicecenter in Gerichtsgebäuden

→ *Justiz-Ombudsstelle*, *Rechtsauskünfte*, *Verfahrenshilfe*

Das Justizministerium begann in den letzten Jahren österreichweit Servicecenter bzw. Servicestellen in Gerichtsgebäuden zu schaffen. Zugleich wird die barrierefreie Erreichbarkeit aller Gerichtsgebäude sichergestellt. Vier solcher Servicestellen sind derzeit in Vorarlberg in Betrieb, und zwar an den Bezirksgerichten Bludenz, Bregenz, Dornbirn und Feldkirch sowie am Landesgericht Feldkirch.
Diese Servicestellen erteilen Auskünfte über den Verfahrenstand oder -ablauf und bieten Hilfestellung bei der Erledigung vom Amtswegen (Ausfüllen von Formularen, Antragstellung, Beglaubigung von Unterschriften und Abschriften, Herstellung von Auszügen aus dem Grund- und aus dem Firmenbuch). Die Gebühren für Beglaubigungen, Auszüge etc. sind an Ort und Stelle bar oder mit Bankomatkarte zu entrichten.

!!! Das Servicecenter ersetzt nicht den Amtstag (siehe Stichwort *Rechtsauskünfte*).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Sexismus

→ *Feminismus*, *Gleichbehandlung von Frauen und Männern*, *Gleichstellung von Frauen und Männern*, *Machismo*, *Patriarchat*

Sexismus bedeutet Benachteiligung und Ausbeutung aufgrund des Geschlechtes. Betroffen davon sind in unserer Gesellschaft zum weit überwiegenden Teil Frauen. Die Vermarktung von Frauenkörpern in der Werbung ist nur eine, wenn auch eine sehr anschauliche Erscheinungsform von Sexismus. Um Sexismus handelt es sich aber auch bei der Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt (geringere Einkommen, geringere Aufstiegschancen) und im öffentlichen Leben (z.B. Notwendigkeit von Quotenregelungen).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Sexualpädagogik

→ *Empfängnisverhütung*, *First Love*, *Verein Amazone*

Seit 1994 gibt es in den österreichischen Schulen das Unterrichtsprinzip Sexualerziehung. Das heißt, Sexualerziehung sollte in alle Unterrichtsgegenstände einfließen und interdisziplinär erfolgen. Ob und wie das geschieht, hängt in der Praxis vom Engagement der LehrerInnen ab. Zu kurz kommt bei der schulischen Sexualerziehung fast immer die Auseinandersetzung mit den Unsicherheiten, Ängsten, aber auch Hoffnungen und Bedürfnissen von Jugendlichen. LehrerInnen und Eltern sind erfahrungsgemäß keineswegs immer die optimalen GesprächspartnerInnen. Schulexterne SexualpädagogInnen, die das Thema spielerisch angehen und es auch ermöglichen, anonym Fragen zu stellen, eignen sich oft besser.

Klipp & Klar

Seit Jahren entwickelt das Mädchenzentrum Amazone in Bregenz Methoden und Materialien, um Mädchen die Entwicklung einer selbstbestimmten und verantwortungsbewussten Sexualität zu ermöglichen und sie dadurch auch vor Missbrauch und allzu frühen Schwangerschaften zu schützen. Eines der Ergebnisse dieser Aktivitäten ist das sexualpädagogische Projekt Klipp & Klar. Zielgruppe: Jugendliche (nicht nur Mädchen, sondern auch Jungen) zwischen zehn und achtzehn Jahren. Es wurde speziell für die Jugendarbeit in Vorarlberg entwickelt. Das Projekt ist flexibel angelegt, das heißt, die Workshops orientieren sich an den Bedürfnissen, dem Alter, dem Geschlecht und der Kultur der jeweiligen Gruppe. Die einzelnen Workshop-Module, die frei kombinierbar sind, beinhalten auch Unterweisungen im Umgang mit Verhütungsmitteln und werden ergänzt durch Exkursionen zu einer Gynäkologin, einem Urologen und zur AIDS-Hilfe. Außerdem wird persönliche und telefonische Beratung für Jugendliche angeboten, Beratung für Eltern sowie Coachings für MultiplikatorInnen (ErzieherInnen, LehrerInnen).
Das Konzept für die Workshops, die von Institutionen, Organisationen etc. gebucht werden können: DSA^{in} Michaela Moosmann, Sexualpädagogin und Sexualberaterin

AUSKUNFT/BERATUNG

- Verein Amazone (Adresse u. Telefonnummer siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*). Informationen u. Buchungen: E-Mail: m.moosmann@amazone.or.at
- Ein weiteres Sexualpädagogik-Portal, bei dem Workshops für Kinder und Jugendliche gebucht werden können: www.love.li

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Sexuelle Belästigung

→ *Antidiskriminierungsgesetz*, *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*, *Gewalt gegen Frauen*, *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*

Sexuelle Belästigungen von Frauen sind in unserer Gesellschaft häufig. Das ändert aber nichts daran, dass sexuelle Belästigung eine Form von Gewalt an Frauen ist und keineswegs ein Kavaliersdelikt.

Sexuelle Belästigung laut Strafgesetzbuch

Laut § 218 Strafgesetzbuch sind Sexuelle Belästigung und Öffentliche geschlechtliche Handlungen (z.B. Onanie oder unsittliche Berührungen) strafrechtliche Tatbestände. Im Gesetz heißt es:

„Wer eine Person durch eine geschlechtliche Handlung

1. *an ihr oder*
2. *vor ihr unter Umständen, unter denen dies geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen,*

belästigt, ...ist zu bestrafen.“

AUSKUNFT/BERATUNG

Im Falle eines sexuellen Übergriffs sollten Sie die Polizeinotrufnummer wählen (133) und/oder bei der Polizei Anzeige erstatten.

Hilfestellung und Beratung erhalten Sie bei folgenden Einrichtungen:

- Frauenhelpline gegen Männergewalt
- FrauennotWohnung
- Gewaltschutzstelle

(Adressen und Telefonnummern finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Gewalt gegen Frauen und Kinder*).

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz...

Neben der Diskriminierung bei der Entlohnung ist die sexuelle Belästigung die häufigste Form der Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt. Sexuelle Übergriffe sind oft Sanktionierungsmaßnahmen, um Frauen „an ihren Platz“ zu verweisen und die männlich dominierte Hierarchie zu erhalten.

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz gilt gemäß Gleichbehandlungsgesetzgebung als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und wird geahndet. Laut Gleichbehandlungsgesetzgebung gilt als sexuelle Belästigung

- ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde der Person beeinträchtigt oder dies beabsichtigt,
- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder zu schaffen beabsichtigt.

Sexuelle Belästigung kann in verbaler, nichtverbaler oder in körperlicher Form erfolgen.
Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt auch vor, wenn die Zurückweisung sexueller Belästigung nachteilige Folgen für die betroffene Person hat.

!!! Das Verbot sexueller Belästigung am Arbeitsplatz bedeutet nicht, dass Beziehungen zwischen Personen, die zusammenarbeiten, verboten sind. Aber, und das gilt auch für andere Lebensbereiche: Erlaubt ist nur, was beiden Seiten gefällt.

Wichtig ist, dass Frauen dem Belästiger gegenüber (es ist so gut wie immer ein Mann – Arbeitgeber, Vorgesetzter, Kollege oder Kunde) klarstellen, dass sein Verhalten für sie unerwünscht ist. Zeitigt dies keine Wirkung, sollten Sie Konsequenzen ziehen. Es bringt nichts, gute Miene zum bösen Spiel zu machen. Früher oder später wird die Situation unerträglich.

!!! „Nein! bedeutet Nein!“ Informationsfolder und Plakate gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sind im Referat für Frauen und Gleichstellung des Landes zu bestellen.
Telefon: 05574/511-24112 oder E-Mail: frauen@vorarlberg.at
Download: www.vorarlberg.at/frauen (>Publikationen >Broschüren und Folder).

... und beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Das Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft ebenso wie das Vorarlberger Antidiskriminierungsgesetz verlangen nicht nur die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, sondern auch beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Auch in diesem Zusammenhang gilt sexuelle Belästigung als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und wird geahndet.

Geschlechtsbezogene Belästigung

Neben dem Verbot der sexuellen Belästigung enthalten die Gleichbehandlungsgesetze und das Vorarlberger Antidiskriminierungsgesetz auch das Verbot der geschlechtsbezogenen Belästigung (oder: Belästigung aufgrund des Geschlechts). Als geschlechtsbezogene Belästigung gilt ein unerwünschtes Verhalten, das in Zusammenhang mit dem Geschlecht der Person steht, jedoch keinen Bezug zur Sexualität hat, beispielsweise das Erzählen frauenfeindlicher Witze oder das Verbreiten solcher Texte oder Bilder. Dieses Verhalten muss schwerwiegend sein und eine störende bzw. feindselige (Arbeits-)Atmosphäre schaffen oder zu schaffen beabsichtigen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Die Post- und E-Mail-Adressen sowie Telefonnummern der einzelnen auf Landes- und auf Bundesebene zuständigen Gleichbehandlungsanwaltschaften bzw. Antidiskriminierungsstellen finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Gleichbehandlung/Antidiskriminierung*. Bei diesen Einrichtungen erhalten Sie nähere Auskünfte und persönliche Beratung.

INFORMATIONSMATERIAL

- Die Broschüre „Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Vorarlberger Landesverwaltung“ erhalten Sie im Referat für Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung. Telefon: 05574 511 24112 und 24136. E-Mail: frauen@vorarlberg.at
- Der Folder „Nein zur Diskriminierung. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft berät und unterstützt vertraulich und kostenfrei“ und die Kurzinformation „Sexuelle und geschlechtsbezogene Belästigung“, hg. von der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, finden sich auf der Website www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at (>Unser Angebot >Publikationen)
- Gesetzestexte: Vorarlberger Antidiskriminierungsgesetz: www.vorarlberg.at (Suchbegriff: Antidiskriminierungsgesetz)
  Bundes-Gleichbehandlungsgesetz: www.ris.bka.gv.at (>Bundesrecht konsolidierte Fassung >Bundes-Gleichbehandlungsgesetz)
  Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft: www.ris.bka.gv.at (>Bundesrecht konsolidierte Fassung >GlBG)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Sonderausgaben

→ *Arbeitnehmerveranlagung*, *Außergewöhnliche Belastungen*, *Werbungskosten*

Sonderausgaben vermindern – so wie Außergewöhnliche Belastungen und Werbekosten – die Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Lohn- und Einkommenssteuer und damit die zu zahlende Steuer. Sie sind bei der Arbeitnehmerveranlagung bzw. im Rahmen der Einkommenssteuererklärung geltend zu machen.

Aufgrund der Steuerreform 2015/2016 kommt es bei Sonderausgaben zu einigen Veränderungen:

Automatische Berücksichtigung bestimmter Sonderausgaben ab 2017:

Folgenden Sonderausgaben werden ab 2017 automatisch berücksichtigt:

- Beiträge an in Österreich gesetzlich anerkannte Kirchen und Religionsgemeinschaften
- Zuwendungen an begünstigte SpendenempfängerInnen
- Freiwillige Weiterversicherung
- Nachkauf von Versicherungszeiten

Für Zahlungen ab dem Jahr 2017 kommt es zu einem automatischen Datenaustausch zwischen der empfangenden Organisation und der Finanzverwaltung. Voraussetzung: Die steuerpflichtige Person gibt der Organisation Namen und Geburtsdatum bekannt. (Sie können der empfangenden Organisation allerdings die Übermittlung von Daten an die Finanzverwaltung auch untersagen.)

Abschaffung der sogenannten Topf-Sonderausgaben:

Als „Topf-Sonderausgaben“ werden Versicherungsprämien wie freiwillige Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherungen**,** freiwillige Höherversicherungen und Lebensversicherungen (ausgenommen: freiwillige Weiterversicherung und Nachkauf von Versicherungszeiten), Pensionskassenbeiträge, Ausgaben für Wohnraumbeschaffung und Wohnraumsanierung bezeichnet.

Für diese Sonderausgaben gilt, sofern die Versicherungsverträge vor dem 1. Januar 2016 abgeschlossen wurden, die derzeitige Regelung noch fünf Jahre lang, also bis zur Veranlagung für das Kalenderjahr 2020. Für Neuverträge gibt es bereits ab der Veranlagung für das Jahr 2016 keine Absetzmöglichkeit mehr.

Das Gleiche gilt für Ausgaben zur Wohnraumbeschaffung und Wohnraumsanierung. Sie können für die Veranlagungsjahre 2016 bis 2020 nur geltend gemacht werden, wenn mit der tatsächlichen Bauausführung oder Sanierung vor dem 1. Januar2016 begonnen worden ist.
Rückzahlungen und bezahlte Zinsen für Darlehen, die für die Beschaffung von begünstigtem Wohnraum oder die Wohnraumsanierung aufgenommen werden, können noch bis zur Veranlagung für das Jahr 2020 geltend gemacht werden, wenn das Darlehen vor dem 1. Januar 2016 aufgenommen worden ist (Vertragsabschluss).

Die genannten Sonderausgaben wirken sich nur zu einem Viertel steuermindernd aus. Dieser Anteil verringert sich, wenn der Gesamtbetrag der Einkünfte jährlich mehr als € 36.400,- beträgt. Übersteigen die Einkünfte den Betrag von € 60.000,- im Jahr, so können die genannten Sonderausgaben nicht geltend gemacht werden.

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at (Suchbegriff. Steuerreform)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Sprachliche Gleichbehandlung

→ *Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*, *Gleichbehandlung von Frauen und Männern*, *Gleichbehandlungsgesetz für die Privatwirtschaft*

Die Benachteiligung der Frauen im realen Leben spiegelt sich in der Sprache wider. Die deutsche Sprache (und nicht nur die deutsche) ist traditionell männerzentriert. Der Mann gilt als Maß aller Dinge. Auch der sprachlichen. So ist es im Deutschen völlig korrekt, mit dem Maskulinum, also der männlichen Sprachform, Bezug zu nehmen auf

- Personen männlichen Geschlechts (Herr A ist unser bester Pädagoge)
- Personen weiblichen Geschlechts (Frau B ist unser zweitbester Pädagoge)
- Personengruppen, die aus Frauen und Männern bestehen (unser Team besteht aus den besten Pädagogen).

Möglich ist dies, weil im Deutschen dem Maskulinum eine generische (= eine neutralisierende, verallgemeinernde) Funktion zugeschrieben wird.

Das Wort „Ärzte“ ist

- einerseits eine Bezeichnung für männliche Ärzte (im Unterschied zu Ärztinnen)
- andererseits Oberbegriff (generisches Maskulinum) für Ärzte und Ärztinnen.

Wie missverständlich diese Doppeldeutigkeit ist, zeigt der Satz: Einige Politiker meinen, Ärzte verdienen zu viel. Wer verdient nun angeblich zu viel? Die männlichen Ärzte? Oder auch die Ärztinnen? (Obwohl das Einkommen der Ärztinnen um einiges geringer ist als jenes der Ärzte). Dieses Beispiel zeigt, wie wichtig präzise Formulierungen sind.
Dazu kommt: Frauen sprachlich unsichtbar zu machen, ist Ausdruck einer (oft unbewussten) Missachtung von Frauen. Wer immer nur von Mitarbeitern, Kollegen und Abteilungsleitern spricht, vermittelt die Botschaft „Frauen sind nicht der Rede wert“, was zählt, sind nur die Männer. Das ist eine eklatante Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. In Zusammenhang mit Stellenausschreibungen wird sie inzwischen dank der Gleichbehandlungsgesetze auch geahndet.

Sprachliche Gleichbehandlung ist keine Nebensächlichkeit, auch kein Zeichen übertriebener Korrektheit, sondern die einzige Möglichkeit, Frauen ebenso sichtbar zu machen wie Männer. Sprachliche Gleichbehandlung bedeutet, überall wo es um Frauen oder um Frauen und Männer geht, dies auch zu sagen, also von Frauen und Männern zu reden und zu schreiben, konkret: die

männliche und die weibliche Sprachform zu verwenden bzw. sprachlich klarzustellen, dass beide Geschlechter gemeint sind (Lehrer und Lehrerinnen; Lehrer/innen oder LehrerInnen).
Die Tendenz, Frauen unsichtbar zu machen, nimmt oft geradezu absurde Formen an, beispielsweise wenn von den Patienten eines Frauenarztes die Rede ist oder von den Arbeitnehmern, die in Mutterschutz sind.

Sprachlichen Formulierungen kommt eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu. Sprache beeinflusst erwiesenermaßen unser Denken. Wird beispielsweise nach den Namen von Politikern, Sportlern oder Sängern etc. gefragt, so werden fast automatisch Namen von Männern genannt. Erst wenn ausdrücklich nach Politikern und Politikerinnen gefragt wird, kommen auch die Namen von Frauen zur Sprache.

INFORMATIONSMATERIAL

Hilfestellung beim geschlechtergerechten Formulieren geben die folgenden Broschüren bzw. Websites:

- Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren und eine diskriminierungsfreie Bildsprache“, herausgegeben von der Frauenabteilung der Stadt Wien: www.wien.gv.at (Suchbegriff: Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren)
- Folder „Sprache ist nicht neutral… Tipps für geschlechtergerechte Sprache“: www.tuwien.ac.at/akgleich/ (>Sprachliche Gleichbehandlung)

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Staatsbürgerschaft

Die österreichische Staatsbürgerschaft wird durch Abstammung oder Verleihung erworben.

Erwerb durch Abstammung oder Legitimation

Bis 1983 erhielten in Österreich ehelich geborene Kinder automatisch die Staatsbürgerschaft des Vaters. Heute erwerben eheliche Kinder automatisch die österreichische Staatsbürgerschaft, wenn zum Zeitpunkt ihrer Geburt ein Elternteil die österreichische Staatsbürgerschaft hat.

Uneheliche Kinder erwerben automatisch die österreichische Staatsbürgerschaft, wenn die Mutter zum Zeitpunkt der Geburt österreichische Staatsbürgerin ist. Allerdings kann sich aufgrund des Geburtsortes des Kindes eine Doppelstaatsbürgerschaft ergeben.

Sind die Eltern verheiratet und ein Elternteil hat eine andere als die österreichische Staatsbürgerschaft, so hat das Kind zwei Staatsbürgerschaften (Doppelstaatsbürgerschaft). Nach österreichischem Recht muss sich das Kind zum Zeitpunkt der Volljährigkeit nicht für eine Staatsangehörigkeit entscheiden. Es kann jedoch sein, dass der andere Staat eine solche Entscheidung verlangt.

Der Abstammung ist die Legitimation gleichgestellt. Durch die Eheschließung der Eltern werden gemeinsame uneheliche Kinder legitimiert, also ehelich. Durch die Legitimation erwerben Kinder bis zum 14. Lebensjahr automatisch die Staatsbürgerschaft und den von den Eltern vereinbarten Familiennamen.

Erwerb durch Verleihung

Die Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft wird vor allem von MigrantInnen angestrebt, die sich in Österreich niedergelassen haben und auf Dauer im Land bleiben wollen.

Um die österreichische Staatsbürgerschaft verliehen zu bekommen, müssen in allen Fällen

- die allgemeinen Einbürgerungsvoraussetzungen erfüllt sein und
- ein entsprechender Antrag gestellt werden.

Eine Staatsbürgerschaft wird entweder aufgrund eines Rechtsanspruches verliehen oder aufgrund freien Ermessens der zuständigen Behörde.

Allgemeine Einbürgerungsvoraussetzungen:

- Mindestens zehnjähriger rechtmäßiger und ununterbrochener Aufenthalt in Österreich, davon mindestens fünfjährige Niederlassungsbewilligung (für eine Verleihung aufgrund eines Rechtsanspruchs gelten abweichende Bestimmungen, siehe unten)
- Unbescholtenheit
  - Keine gerichtlichen Verurteilungen
  - Kein anhängiges Strafverfahren (im In- und im Ausland)
  - Keine schwerwiegenden Verwaltungsübertretungen
- Hinreichend gesicherter Lebensunterhalt
  - Nachweis regelmäßiger Einkünfte aus Erwerb, Einkommen, gesetzlichen Unterhaltsansprüchen oder Versicherungsleistungen im Durchschnitt der letzten drei Jahre
- Deutschkenntnisse und Grundkenntnisse der demokratischen Ordnung, der Geschichte Österreichs und des jeweiligen Bundeslandes
  - Nachweis dieser Kenntnisse durch eine schriftliche Prüfung (sofern keine Ausnahmeregelung besteht, beispielsweise für Minderjährige)
- Bejahende Einstellung zur Republik Österreich und Gewährleistung, dass keine Gefahr für die öffentliche Ruhe, Ordnung und Sicherheit besteht
- Kein bestehendes Aufenthaltsverbot in Österreich; kein Verfahren zur Aufenthaltsbeendigung anhängig
- Keine Rückkehrentscheidung
- Keine Rückführungsentscheidung eines anderen EWR-Staates oder der Schweiz
- Kein Naheverhältnis zu einer extremistischen oder terroristischen Gruppierung
- Grundsätzlich Verlust der bisherigen Staatsbürgerschaft
- Durch eine Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft dürfen die internationalen Beziehungen der Republik Österreich nicht beeinträchtigt und ihre Interessen nicht geschädigt werden.

Antragstellung:

Anträge auf Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft sind an das Amt der Landesregierung jenes Bundeslandes zu stellen, in dem Sie Ihren Hauptwohnsitz haben. Das Antragsformular lässt sich von der Website des Landes Vorarlberg herunterladen: www.vorarlberg.at (Suchbegriff: Staatsbürgerschaft)

Rechtsanspruch auf Verleihung der Staatsbürgerschaft:

Voraussetzungen für einen Rechtsanspruch auf Verleihung der Staatsbürgerschaft sind

- Erfüllung der allgemeinen Einbürgerungsvoraussetzungen
- Mindestens 30 Jahre ununterbrochener Hauptwohnsitz in Österreich oder
- mindestens 15 Jahre rechtmäßiger und ununterbrochener Aufenthalt in Österreich bei Nachweis der nachhaltigen persönlichen und beruflichen Integration oder
- mindestens sechs Jahre rechtmäßiger und ununterbrochener Aufenthalt in Österreich, sofern
  - seit fünf Jahren eine aufrechte Ehe mit einem österreichischen Staatsbürger/einer österreichischen Staatsbürgerin besteht und die Eheleute im gemeinsamen Haushalt leben oder
  - der Status eines oder einer Asylberechtigten vorliegt oder
  - die Staatsbürgerschaft eines EWR-Staats oder
  - Geburt in Österreich oder
  - aufgrund bereits erbrachter oder zu erwartender außerordentlicher Leistungen auf wissenschaftlichem, wirtschaftlichem, künstlerischem oder sportlichem Gebiet die Verleihung der Staatsbürgerschaft im Interesse der Republik Österreich liegt.

!!! Die Verleihung der Staatsbürgerschaft wird unter bestimmten Voraussetzungen auf den Ehegatten bzw. die Ehegattin und die Kinder der AntragstellerInnen erstreckt.

Verleihung aufgrund freien Ermessens:

Ausschlaggebend für eine Entscheidung im Ermessen der Behörde ist das Gesamtverhalten des Antragstellers/der Antragstellerin in Hinblick auf das allgemeine Wohl, die öffentlichen Interessen und das Ausmaß der Integration.

Doppelstaatsbürgerschaft

Im Allgemeinen lässt das österreichische Staatsbürgerschaftsrecht keine Doppel- oder Mehrfachstaatsbürgerschaften zu. In Sonderfällen wird dieser Grundsatz allerdings durchbrochen. Nach österreichischem Recht muss sich das Kind zum Zeitpunkt der Volljährigkeit nicht für eine Staatsangehörigkeit entscheiden. Es kann jedoch sein, dass der andere Staat eine solche Entscheidung verlangt.

Erwerb einer anderen Staatsbürgerschaft durch ÖsterreicherInnen:

ÖsterreicherInnen, die freiwillig eine andere Staatsbürgerschaft erwerben, verlieren dadurch die österreichische Staatsbürgerschaft. Um die österreichische Staatsbürgerschaft nicht zu verlieren, muss die Beibehaltung der österreichischen Staatsbürgerschaft vor dem Erwerb der anderen Staatsbürgerschaft schriftlich beantragt und mit schriftlichem Bescheid bewilligt werden.

Die Beibehaltung der österreichischen Staatsbürgerschaft wird bewilligt, wenn dies

- im Interesse der Republik Österreich liegt oder
- mit einem besonders berücksichtigungswürdigen Grund im Privat- und Familienleben der Antragstellerin/des Antragstellers begründet wird und die österreichische Staatsbürgerschaft mit der Geburt erworben wurde oder
- im Fall von Minderjährigen dem Kindeswohl entspricht.

Zuständig für die Bewilligung der Beibehaltung der Staatsbürgerschaft ist das Amt der Landesregierung.

Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft durch AusländerInnen:

Wer die österreichische Staatsbürgerschaft durch Verleihung erwirbt, verliert damit seine bisherige nichtösterreichische Staatsbürgerschaft. Wenn das Land, dessen Staatsbürgerschaft die Person bis dahin hatte, auf die Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft nicht mit dem Entzug der bisherigen Staatsbürgerschaft reagiert, muss die Person die bisherige Staatsbürgerschaft binnen zwei Jahren zurücklegen, um danach die österreichische Staatsbürgerschaft zu erhalten.

Ausnahme: Im Falle der Verleihung der Staatsbürgerschaft wegen bereits erbrachter oder zu erwartender außerordentlicher Leistungen im Interesse Österreichs, bleibt der betreffenden Person auch die bisherige Staatsbürgerschaft erhalten.

Doppelstaatsbürgerschaft bei Kindern:

Wenn verheiratete Eltern unterschiedliche Staatsbürgerschaften (eine österreichische und eine andere) haben und im Herkunftsland des nichtösterreichischen Elternteils so wie in Österreich das Abstammungsprinzip gilt, hat das Kind eine Doppelstaatsbürgerschaft. Nach österreichischem Recht muss sich das Kind mit der Volljährigkeit nicht für eine Staatsangehörigkeit entscheiden – es kann jedoch sein, dass der andere Staat eine solche Entscheidung verlangt.

Uneheliche Kinder erwerben die Staatsbürgerschaft immer nach der Mutter. Sie erwerben mit der Geburt automatisch die österreichische Staatsbürgerschaft, wenn die Mutter zum Zeitpunkt

der Geburt österreichische Staatsbürgerin ist. Allerdings kann sich aufgrund des Geburtsortes eine Doppelstaatsbürgerschaft ergeben.

Ist nur der Vater eines unehelichen Kindes österreichischer Staatsbürger, nicht aber die Mutter, erwirbt das Kind mit der Geburt nicht die österreichische Staatsbürgerschaft. Heiraten die Eltern nicht, kann ein Antrag auf Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft für das Kind gestellt werden. Allerdings muss das Kind dafür auf die bisherige Staatsangehörigkeit verzichten. Heiraten die Eltern jedoch zu einem Zeitpunkt, zu dem ihr Kind noch ledig und minderjährig ist, wird das Kind dadurch legitimiert und erwirbt die österreichische Staatsbürgerschaft. In diesem Fall kann das Kind eine Doppelstaatsbürgerschaft haben.

AUSKUNFT/BERATUNG

Informationen bezüglich der Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft erhalten Sie im

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung Inneres und Sicherheit
Römerstraße 15
6900 Bregenz
Telefon:05574/511-211 18 (Terminvereinbarung)
E-Mail: inneres@vorarlberg.at

Das Formular für den Antrag auf österreichische Staatsbürgerschaft und das Merkblatt für Staatsbürgerschaftsansuchen sind auch in der Bezirkshauptmannschaft Bregenz erhältlich, und zwar in der Abteilung Allgemeine Verwaltung, wo Sie auch nähere Auskünfte erhalten.

INFORMATIONSMATERIAL

Merkblatt zum Staatsbürgerschaftsansuchen: www.vorarlberg.at

(Suchbegriff: Staatsbürgerschaft)

Dieses Merkblatt informiert auch über die erforderlichen Unterlagen und die entstehenden Kosten.

www.help.gv.at (Suchbegriff: Staatsbürgerschaft)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Stalking

→ *Frauenhelpline gegen Männergewalt*, *Gewalt gegen Frauen*, *Prozessbegleitung*

Der englische Begriff „Stalking“ bezeichnet die anhaltende Belästigung einer Person in Form von Nachstellung, Verfolgung, Auflauern oder Überwachung. Dieser Ausdruck kommt ursprünglich aus der Jägersprache und bedeutet, sich (ans Wild) heranpirschen bzw. anschleichen.
Stalking ist gleichbedeutend mit Psychoterror und damit eine Form psychischer Gewalt.
Frauen sind von Stalking deutlich häufiger betroffen als Männer. Sie werden etwa viermal so häufig Opfer von Stalking. 80 Prozent der TäterInnen sind – laut Informationsstelle für Gewalt in Wien – Männer. Häufig handelt es sich bei den Tätern um Ex-Partner oder abgewiesene „Verehrer“. Die Mittel der beharrlichen Verfolgung sind vielfältig. Sie reichen von wiederholten unerwünschten Telefonanrufen zu Hause und am Arbeitsplatz, über Briefe, E-Mails und SMS, Zusendungen von Geschenken, Auflauern vor der Haustür, Kontaktaufnahme über Dritte bis hin zur Verfolgung und Bedrohung. Die Lebensqualität des Opfers ist dadurch massiv beeinträchtigt, was längerfristig psychische, körperliche und soziale Folgen haben kann.

2006 trat in Österreich ein Anti-Stalking-Gesetz in Kraft. Damit wurde eine rechtliche Grundlage für das Einschreiten gegen Täter geschaffen. Die strafrechtliche Bestimmung „Beharrliche Verfolgung“ (§ 107a) ist ein Offizialdelikt, das heißt, die Polizei ist verpflichtet, bei einer Anzeige Ermittlungen durchzuführen. Auf zivilrechtlicher Ebene kann bei dem für den Wohnort des Stalking-Opfers zuständigen Bezirksgericht eine Einstweilige Verfügung zur Durchsetzung des Anspruchs auf „Schutz vor Eingriffen in die Privatsphäre“ (Kontaktverbot) beantragt werden.

!!! Im Fall von Stalking besteht für Opfer ein gesetzlicher Anspruch auf Prozessbegleitung.

AUSKUNFT/BERATUNG

Von Stalking betroffene Personen wenden sich am besten an das nächste Polizeikommissariat, an die Frauenhelpline gegen Männergewalt (0800/222 555) oder an die ifs Gewaltschutzstelle bzw. die ifs FrauennotWohnung (siehe Adressenverzeichnis, Abschnitt: *Gewalt gegen Frauen und Kinder*).

Weitere Kontaktmöglichkeit:
Opfernotruf: 0800/112 112 (gebührenfrei)

INFORMATIONSMATERIAL

- www.stalking.at
- www.aoef.at
- Broschüre „Sicherheitstipps für Frauen und Mädchen“, herausgegeben vom Referat für Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung
  Telefonische Bestellung: 05574 511 24112 oder E-Mail: frauen@vorarlberg.at
  Download: www.vorarlberg.at/frauen (>Publikationen >Broschüren und Folder).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Sterilisation

→ *Empfängnisverhütung*

Sterilisation ist ein medizinischer Eingriff, mit dem die Fruchtbarkeit unterbunden wird. Es ist eines der verlässlichsten Verhütungsmittel. Allerdings ist eine Sterilisation nur schwer und oft gar nicht rückgängig zu machen.
Laut Gesetz können sich Männer ebenso wie Frauen ab dem 26. Lebensjahr sterilisieren lassen. Zu bedenken ist, dass sich unter Umständen später, unter veränderten Lebensbedingungen, der Wunsch nach einem Kind (wieder) einstellen kann.

Sterilisation der Frau (Tubenligatur)

Bei einer Frau erfordert der Eingriff (Durchtrennung oder Abklemmung der beiden Eileiter) Vollnarkose. Die Operation erfolgt meist laparoskopisch (kein großer Bauchschnitt, nur kleine Einstiche in der Bauchdecke). Je nach Operationsmethode wird der Eingriff ambulant oder stationär durchgeführt. Eine Sterilisation hat fast keine körperlichen Nachwirkungen, das hormonelle Gleichgewicht wird nicht oder kaum gestört. Die sexuelle Erregbarkeit bleibt erhalten. Psychische Nachwirkungen sind nicht ganz auszuschließen, wenn die Entscheidung nicht aus eigenem Antrieb erfolgte. Spontanentscheidungen anlässlich eines Schwangerschaftsabbruchs oder einer Entbindung sollten daher unterbleiben.

Sterilisation beim Mann (Vasektomie)

Beim Mann ist der Eingriff (Durchtrennung der beiden Samenleiter) vergleichsweise unkompliziert und bedarf keiner Vollnarkose. Durch eine kleine Hautöffnung in der Mitte des Hodensackes werden die Samenleiter unterbrochen, dadurch enthält das Ejakulat keine Samenzellen mehr. Es ändert sich nichts an der Potenz, der sexuellen Erlebnisfähigkeit bzw. am Samenerguss. Erst etwa zwölf Wochen nach einer Vasektomie finden sich keine Samenfäden mehr im Sperma. Eine Kontrolluntersuchung ist erforderlich.

Da davon ausgegangen werden muss, dass eine Sterilisation eine endgültige Sache ist, sollte der Entschluss, sich sterilisieren zu lassen, gut überlegt werden.
Die Kosten für eine Sterilisation sind selbst zu bezahlen, es sei denn, es liegt eine medizinische Indikation vor.

AUSKUNFT/BERATUNG

Beratung erhalten Sie bei

- GynäkologInnen und UrologInnen sowie an Kliniken
- dem FrauenInformationszentrum FEMAIL (Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*)
- im Ärztehaus Montfort (Adressenverzeichnis, Bereich: *Schwangerschaftsabbruch*)
- Familien- und Partnerberatungsstellen. Eine Liste der Familienberatungsstellen in Vorarlberg finden Sie auf der Homepage www.familienberatung.gv.at

INFORMATIONSMATERIAL

www.gesundheit.gv.at (>Partnerschaft&Sexualität >Verhütungsmethoden von A – Z)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Steuerabsetzbeträge für Familien

→ *Alleinerzieherabsetzbetrag*, *Alleinverdienerabsetzbetrag*, *Arbeitnehmerveranlagung*, *Mehrkindzuschlag*, *Negativsteuer*, *Unterhaltsabsetzbetrag*

Steuerabsetzbeträge vermindern die tatsächlich zu zahlende Lohn- bzw. Einkommenssteuer. Für bestimmte Ausgaben bzw. Familienkonstellationen sind Absetzbeträge vorgesehen:

- Alleinerzieherabsetzbetrag
- Alleinverdienerabsetzbetrag
- Mehrkindzuschlag
- Unterhaltsabsetzbetrag

(siehe die entsprechenden Stichwörter)

Ist Ihr Einkommen so gering, dass Sie nichts von der Steuer absetzen können, weil Sie gar keine Lohnsteuer bezahlen, bekommen Sie, sofern Sie Sozialversicherungsbeiträge bezahlen, eine Steuergutschrift (siehe Stichwort *Negativsteuer*).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Studienberechtigungsprüfung

→ *Berufsreifeprüfung*

Die erfolgreiche Ablegung einer Studienberechtigungsprüfung ermöglicht es Personen, die keine Matura haben, ein ordentliches Studium an einer Universität oder Fachhochschule (universitäre Studienberechtigungsprüfung) oder an einem Kolleg bzw. an einer Pädagogischen Hochschule (schulische Studienberechtigungsprüfung) zu beginnen. Im Unterschied zur Berufsreifeprüfung vermittelt eine Studienberechtigungsprüfung allerdings nur eine eingeschränkte Studienberechtigung, und zwar für eine im Voraus gewählte Studienrichtung.

!!! Seit Oktober 2010 liegt aufgrund des Universitäts-Änderungsgesetzes der Bereich Studienberechtigungsprüfung in der Autonomie der Universitäten. Es empfiehlt sich daher, sich direkt in der jeweiligen Universität (Universitätsdirektion) zu erkundigen, wie die Durchführung der Studienberechtigungsprüfung gehandhabt wird.

Voraussetzungen

- Mindestalter 20 Jahre
- Nachweis einer beruflich oder außerberuflich erworbenen studienbezogenen Vorbildung
- Österreichische Staatsbürgerschaft oder Staatsbürgerschaft eines anderen EWR-Staates

Antragstellung

Das Ansuchen um die Zulassung zur Studienberechtigungsprüfung ist schriftlich bei der künftigen Ausbildungsstelle vorzulegen.

Die Studienberechtigungsprüfung besteht aus fünf Teilprüfungen (Meister- bzw. Befähigungsprüfungen werden anerkannt; sie ersetzen das Wahlfach). Die Vorbereitung auf die Prüfung erfolgt im Selbststudium oder im Fernstudium oder durch den Besuch eines Vorbereitungslehrgangs. Solche Vorbereitungslehrgänge werden von Universitäten und von Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten.

AUSKUNFT/BERATUNG

Vorbereitungslehrgänge für die Studienberechtigungsprüfung (auch online) werden in Vorarlberg angeboten vom

Zentrum für Fernstudien Bregenz
Belruptstraße 10
6900 Bregenz
Telefon: 05574/461 20-0
E-Mail: bregenz@fernstudien.at
www.fernstudien.at/bregenz

INFORMATIONSMATERIAL

- www.erwachsenenbildung.at
- www.studieren.at
- www.fernstudien.at/bregenz

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Tagesmütter

→ *Familypoint*, *Kinderbetreuung*

1999 wurde die gemeinnützige GmbH Vorarlberger Tagesmütter gegründet. Sie entlastet Eltern während ihrer Arbeitszeit von der Kinderbetreuung und ermöglicht es ihnen dadurch, in Ruhe ihrem Beruf nachgehen zu können. Tagesmütter betreuen Kinder bei sich zu Hause, in kleinen familiären Gruppen. Babys ebenso wie Schulkinder. Die Vorarlberger Tagesmütter GmbH vermittelt Tagesmütter und bildet Tagesmütter aus.
In den letzten Jahren haben die Vorarlberger Tagesmütter ihr Angebot erweitert. 2005 wurde in Dornbirn der erste Zwergengarten (für Kinder zwischen 0 – 4 Kindergartenalter) gegründet, inzwischen existieren sieben Zwergengärten. Überdies organisieren die Vorarlberger Tagesmütter an 33 Schulen eine nachmittägige Schülerbetreuung (inklusive Mittagessen).

AUSKUNFT/BERATUNG

Wenn Sie einen Betreuungsplatz für Ihr Kind suchen oder selbst Tagesmutter werden wollen, wenden Sie sich an die folgenden Stellen (Terminvereinbarung erforderlich):

Vorarlberger Tagesmütter gGmbH
Landesgeschäftsstelle
Reichsstraße 126
6800 Feldkirch
Telefon: 05522/718 40-360
E-Mail: office@verein-tb.at
www.verein-tagesbetreuung.at

Bezirksstelle Bludenz
Bahnhofstraße 10
6700 Bludenz
Telefon: 05522 718 40 350
E-Mail: tagesmuetter-bludenz@verein-tb.at

Bezirksstelle Dornbirn
Riedgasse 32
6850 Dornbirn
Telefon: 05522 718 40 370
E-Mail: tagesmuetter-dornbirn@verein-tb.at

Bezirksstelle Bregenz
Rathausstraße 37/1.Stock
6900 Bregenz
Telefon: 05522 71840 380
E-Mail: tagesmuetter-bregenz@verein-tb.at

Bezirksstelle Feldkirch
Reichsstraße 126/2.Stock
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 718 40 360
E-Mail: tagesmuetter-feldkirch@verein-tb.at

INFORMATIONSMATERIAL
www.verein-tagesbetreuung.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Teilzeitarbeit

→ *Altersteilzeit*, *Arbeitszeit*, *Arbeitssuche*, *Elternteilzeit*, *Geringfügige Beschäftigung*, *Kinderbetreuung*, *Pflegende Angehörige*

Als Teilzeitarbeit wird eine Arbeitszeit bezeichnet, die kürzer ist als die im Gesetz (40 Stunden pro Woche) oder im Kollektivvertrag (z.B. 38,5 Stunden pro Woche) vorgesehene. In den offiziellen statistischen Erhebungen gilt eine Arbeitszeit bis einschließlich 35 Wochenstunden als Teilzeitarbeit.
Teilzeitarbeit wird überwiegend von Frauen ausgeübt, und das in zunehmendem Maß. Der Anteil der Teilzeit arbeitenden Frauen steigt seit Mitte der 1970er-Jahre überproportional an. 1975 arbeiteten 15,1 Prozent der erwerbstätigen Österreicherinnen Teilzeit (= weniger als 36 Wochenstunden), 2015 waren es 49,0 Prozent! Bei den erwerbstätigen Männern stieg der Anteil derer, die Teilzeit arbeiten, im gleichen Zeitraum nur von 1,3 auf 12,0 Prozent. In Vorarlberg ist der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer geringer (8,6 %), jener der Frauen aber deutlich höher (51,5 %) als im Bundesdurchschnitt. Das heißt, etwas mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Vorarlbergerinnen arbeitet Teilzeit. Auch die Gründe für Teilzeitarbeit unterscheiden sich nach Geschlecht.
Frauen arbeiten zumeist Teilzeit, weil sie Kinder oder ältere Angehörige zu betreuen haben. Männer hingegen arbeiten vor allem aus Gründen der Weiterbildung Teilzeit.

Teilzeitarbeit ist eher selten existenzsichernd. Vor allem in Österreich, wo teilzeitbeschäftigte Frauen – im internationalen Vergleich – eine eher geringe Zahl an Wochenstunden beschäftigt sind.

Änderung der Arbeitszeit

Die wöchentlich zu leistenden Arbeitsstunden und deren konkrete Lage sind ebenso wie jede Änderung der Arbeitszeit (Reduzierung ebenso wie Verlängerung) mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin schriftlich zu vereinbaren.

Mehrstunden

Wer Teilzeitarbeit vereinbart hat, aber länger arbeiten muss als vereinbart, leistet Mehrstunden. Für Mehrstunden gibt es entweder Zeitausgleich oder eine finanzielle Abgeltung. Das ist Sache der Vereinbarung. Wer Zeitausgleich vereinbart hat, sollte für eine Mehrstunde eine Stunde und 15 Minuten Zeitausgleich bekommen. Wer eine Bezahlung vereinbart hat, dem steht pro Mehrstunde laut Gesetz ein Zuschlag von 25 Prozent gegenüber dem Normallohn zu. Allerdings gibt es in dem Zusammenhang auch Ausnahmen.

Überstunden

Wer mehr als 40 Stunden pro Woche arbeitet, leistet Überstunden, die als solche abgegolten werden müssen. Für Überstunden sieht das Arbeitszeitgesetz einen Zuschlag von 50 Prozent oder die entsprechende Abgeltung durch Zeitausgleich vor. Wichtig ist in dem Zusammenhang, dass der Überstundenzuschlag auch bei der Bemessung des Zeitausgleichs zu berücksichtigen ist.

!!! Teilzeitbeschäftigte sind zur Mehrarbeit nur verpflichtet, wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen der Mehrarbeit entgegenstehen (z.B. Kinderbetreuung, Arzttermin).

!!! Teilzeitbeschäftigte dürfen nicht benachteiligt werden. Die Teilnahme an firmeninternen Schulungen darf Teilzeitkräften beispielsweise nicht verweigert werden.

Umstieg auf Vollzeitarbeit

Eine neue Bestimmung im Arbeitszeitgesetz, die seit Jahresbeginn 2016 in Kraft ist, kann Teilzeitbeschäftigten den Umstieg auf Vollzeitarbeit erleichtern: ArbeitgeberInnen, die eine Arbeitsstelle mit höherer Wochenstundenzahl ausschreiben, müssen diese vorab ihren Teilzeitbeschäftigten anbieten. Eine Information im Intranet bzw. am schwarzen Brett gilt als ausreichend.

AUSKUNFT/BERATUNG

Es ist sinnvoll, sich vor einer Vereinbarung betreffend Teilzeitarbeit und Abgeltung von Mehrarbeit vom Betriebsrat, der Arbeiterkammer oder Gewerkschaft beraten zu lassen. (Siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

Die Broschüre „Teilzeitarbeit. Alles Wissenswerte“, herausgegeben von der Vorarlberger Arbeiterkammer. Download und Bestellung: www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren&Ratgeber >Arbeit&Recht)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Telearbeit

→ *Freie DienstnehmerInnen*, *Kollektivvertrag*, *Neue Selbstständige*, *Werkvertrag*

Als Telearbeit werden Arbeitsformen bezeichnet, bei denen Beschäftigte ihre Arbeit außerhalb der betrieblichen Räumlichkeiten zumeist in der eigenen Wohnung verrichten, und zwar unter Verwendung von Informationstechnologien (z.B. Computer, Internet, Handy).

Zuhause arbeiten

In der eigenen Wohnung zu arbeiten, hat Vor- und Nachteile:

Vorteile:

- Zeit- und Kostenersparnis durch den Wegfall des Anfahrtsweges
- Leichtere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Höhere Arbeitszufriedenheit durch Arbeitszeitflexibilität

Nachteile:

- Telearbeit ist gesetzlich nicht geregelt (Nachteile bei Dienstverhinderung, Pflegefreistellung etc.); lediglich in einzelnen Kollektivverträgen finden sich Bestimmungen.
- Keine geregelten Arbeitszeiten, Gefahr der Selbstausbeutung

Telearbeit kann auf Grundlage eines Arbeitsvertrages vereinbart werden. In diesem Fall finden jene gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen Anwendung, die auch für ArbeitnehmerInnen in vergleichbaren Positionen innerhalb des Betriebs gelten. Telearbeit kann aber auch aufgrund eines freien Dienstvertrages (siehe Stichwort Freie DienstnehmerInnen) oder eines Werkvertrages (siehe Stichwort) vereinbart werden, wodurch das Unternehmerrisiko auf die AuftragnehmerInnen abgewälzt werden kann. Freie DienstnehmerInnen haben beispielsweise keinen Anspruch auf Urlaub oder auf bezahlte, betriebliche Weiterbildung, es sei denn, dies wurde schriftlich vereinbart. WerkvertragsnehmerInnen sind Neue Selbstständige und – im Unterschied zu freien DienstnehmerInnen – auch sozialrechtlich den ArbeitnehmerInnen nicht gleichgestellt.

AUSKUNFT/BERATUNG

Beratung erhalten Sie sowohl in der Arbeiterkammer als auch im ÖGB Vorarlberg (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*)

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Überstunden

→ *Arbeitszeit*, *Arbeitszeit für Jugendliche*, *Teilzeitarbeit*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Umsatzsteuer

→ *Freie DienstnehmerInnen*, *Freiwillige Versicherung*, *Neue Selbstständige*, *Selbstständige Erwerbstätigkeit*, *Pflichtversicherung*, *Werkvertrag*

Die Umsatzsteuer ist eine Bundessteuer, die den Austausch von Lieferungen und Leistungen besteuert. Der Normalsteuersatz beträgt 20 Prozent, der ermäßigte Steuersatz (für Lebensmittel, Bücher, Wohnungsvermietung etc.) 10 Prozent.

!!! Neu ist der durch die Steuerreform 2015/2016 eingeführte zweite ermäßigte Steuersatz von 13 Prozent:
Ab 1. Januar 2016 erhöhte sich der Steuersatz für bestimmte Umsätze (Lieferung und Einfuhr von lebenden Tieren, Saatgut, Blumen, Futtermitteln sowie Antiquitäten, Zeichnungen, Briefmarken etc.) auf 13 Prozent.
Ab 1. Mai 2016 erhöhte sich der Umsatzsteuersatz für die Beherbergung in eingerichteten Wohn- und Schlafräumen sowie für Eintrittskarten im kulturellen Bereich (Kino, Theater, Museen, Bäder) auf 13 Prozent. Wird zusammen mit der Beherbergung auch ein ortsübliches Frühstück verabreicht, unterliegt dieses wie zuvor dem Steuersatz von 10 Prozent.
Der bisherige Steuersatz für Ab-Hof-Verkauf von Wein beträgt nun 13 statt 12 Prozent.
Der Steuersatz für Eintrittskarten zu Sportveranstaltungen wurde von 20 Prozent auf 13 Prozent gesenkt.

Umsatzsteuerpflichtig sind alle UnternehmerInnen mit einem Jahresumsatz, der höher ist als € 30.000,-. Wer Einkünfte aus einem freien Dienstvertrag oder Werkvertrag erzielt, ist ein Unternehmer/eine Unternehmerin im Sinne des Umsatzsteuergesetzes.

Kleinunternehmerregelung

Wer einen Umsatz von weniger als € 30.000,- netto (ohne Umsatzsteuer) im Kalenderjahr erzielt und auf seinen Honorarnoten keine Umsatzsteuer ausweist, muss keine Umsatzsteuer ans Finanzamt abführen. Er kann allerdings auch keine Vorsteuer geltend machen. Steuerbefreite Kleinunternehmen dürfen auf ihren Rechnungen/Honorarnoten keine Umsatzsteuer ausweisen. Auf die Steuerbefreiung ist hinzuweisen. Möglich wäre der Zusatz: „Umsatzsteuerfrei aufgrund der Kleinunternehmerregelung“.

Regelbesteuerung

Verzichtet jemand auf die Kleinunternehmerregelung oder übersteigen die Umsätze die Grenze von € 30.000,-, so ist die Umsatzsteuer (abzüglich der Vorsteuer) monatlich oder vierteljährlich abzuführen und jährlich eine Umsatzsteuererklärung beim Finanzamt abzugeben.

Vorsteuerabzug

Für Lieferungen, Dienstleistungen und andere Ausgaben, die für die selbstständige Erwerbstätigkeit von Belang sind, können UnternehmerInnen die von ihnen dafür bezahlte Umsatzsteuer als Vorsteuer abziehen. Das ist allerdings nur möglich, wenn diese in der Rechnung gesondert ausgewiesen ist.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erteilen das zuständige Finanzamt und die Wirtschaftskammer (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.wko.at (Suchbegriff: Umsatzsteuer)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Unselbstständige Erwerbstätigkeit

→ *Arbeiterkammer*, *Arbeitszeit*, *Ausländerbeschäftigung*, *Bruttolohn/Nettolohn*, *Erwerbstätigkeit innerhalb der EU*, *Gehaltsverhandlungen*, *Gewerkschaft*, *Kollektivvertrag*, *Lohnsteuer*, *Mitversicherung von Angehörigen*, *Pflichtversicherung*, *Selbstständige Erwerbstätigkeit*

Unselbständig Erwerbstätige (= ArbeitnehmerInnen) befinden sich in einem Arbeitsverhältnis, sind in die jeweilige Betriebsorganisation eingegliedert und dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin weisungsgebunden. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und des Arbeitsgebers/der Arbeitgeberin sind, sofern sie nicht durch Gesetz oder Kollektivvertrag geregelt sind, in einem Dienstzettel bzw. Arbeitsvertrag festzuhalten (z.B. Arbeitsleistung, Arbeitszeit und Arbeitsentgelt).

Österreichweit sind (Stand: 2015) 87 Prozent der Erwerbtätigen unselbständig beschäftigt, der Frauenanteil an den unselbständig Beschäftigten beträgt 48,6 Prozent (Vorarlberg: 47,5 %).

Unselbständig Erwerbstätige werden nach beruflicher Stellung unterteilt in ArbeiterInnen sowie Angestellte und öffentlich Bedienstete. Der Frauenanteil an den ArbeiterInnen beträgt in Vorarlberg 36 Prozent (Österreich: 32 %), an den Angestellten und öffentlich Bediensteten 52,0 Prozent (Österreich: 56,0 %).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Unterhalt in aufrechter Ehe

→ *Eheschließung*, *Eingetragene Partnerschaft*, *Familien- und Partnerberatungsstellen*, *Kindesunterhalt*, *Rechtsauskünfte*, *Scheidung*, *Unterhalt nach einer Scheidung*

Das österreichische Ehegesetz basiert auf dem Grundsatz der Partnerschaft. Frau und Mann haben in der Ehe gleiche Rechte und Pflichten. Sie haben beide zur Deckung „der ihrer Lebensverhältnisse angemessenen Bedürfnisse“ beizutragen. Es ist ihnen jedoch freigestellt, wie sie sich die dafür nötigen Aufgaben teilen. Unterhaltsanspruch hat der einkommensschwächere Teil des Ehepaares gegenüber jenem, der mehr verdient.

Unterhalt in aufrechter Ehe und häuslicher Gemeinschaft

- Wer den gemeinsamen Haushalt führt und über kein eigenes Einkommen verfügt, hat Unterhaltsanspruch gegenüber dem Ehepartner oder der Ehepartnerin.
- Sind beide berufstätig, so hat die einkommensschwächere Person einen Unterhaltsanspruch gegenüber jener, die mehr verdient. Die Einkünfte der Person, die weniger verdient, sind jedoch zu berücksichtigen.

Solange eine häusliche Gemeinschaft besteht, kann der Unterhalt überwiegend in Naturalleistungen (Bereitstellung von Wohnung, Kleidung, Nahrung) und zu einem geringeren Teil in Geldleistungen erbracht werden.

Unterhalt bei Trennung

Wenn EhepartnerInnen getrennt, aber in aufrechter Ehe leben, dann ändert sich an den Unterhaltsansprüchen nichts. Und zwar unabhängig davon, wer die gemeinsame Wohnung verlässt. Es sei denn, krasse Eheverfehlungen führen zur Aufhebung der häuslichen Gemeinschaft. In diesem Fall kann der Anspruch auf Unterhalt entfallen.

Im Unterschied zum Unterhalt bei häuslicher Gemeinschaft ist nach einer Trennung der Unterhalt grundsätzlich in Geld zu leisten. Allerdings ist es zulässig, den Unterhalt teilweise in Naturalleistungen zu erbringen, sofern dies regelmäßig geschieht (z.B. Zahlung der Miete).

Die Höhe des Unterhalts hängt ab

- von der Leistungsfähigkeit bzw. dem Einkommen der unterhaltspflichtigen Person
- vom Bedarf der unterhaltsberechtigten Person.

Unterhaltsbemessungsgrundlage ist in der Regel das Nettoeinkommen des vergangenen Jahres, bei Selbstständigen unter Umständen der Durchschnitt des Einkommens der letzten drei Jahre.
Die Formel für die korrekte Berechnung des Nettoeinkommens:
(Monatlicher Nettobezug x 12 + Nettosonderzahlungen):12
Da es auch schwankende Einkommen gibt und sich der Nettobezug durch Prämien, Bilanzgelder, Entschädigungen, Abfindungen, Zulagen, Überstundenentgelte und Jubiläumsgelder verändert, kann sich die Feststellung der Unterhaltsbemessungsgrundlage verkomplizieren.
Die Rechtsanwältin Helene Klaar verweist in ihrem Ratgeber „Was tun, wenn es zur Scheidung kommt? (siehe Stichwort *Scheidung*) auf „eine sehr gute Methode, das durchschnittliche Nettoeinkommen zu errechnen: anhand des Jahreslohnzettels, den der Dienstgeber für das Finanzamt auszustellen hat und von dem der Arbeitnehmer eine Kopie verlangen und dem Gericht vorlegen kann. In diesem Formular scheinen sämtliche Einkünfte des Steuerpflichtigen einschließlich Überstundenentgelten, Prämien, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Sachbezügen etc. auf. Auch für den Laien ist es möglich, anhand dieses Lohnzettels das Nettoeinkommen zu errechnen: Von den in der ersten Zeile ausgewiesenen Bruttobezügen sind lediglich die Position ‚insgesamt einbehaltene SV-Beiträge, Kammerumlagen, Wohnbauförderung' sowie die Position ‚insgesamt einbehaltene Lohnsteuer' abzuziehen."
Wesentlich schwieriger ist die Errechnung der Bemessungsgrundlage bei Selbstständigen oder bei Unterhaltspflichtigen, die Einkünfte aus selbstständiger Arbeit, aus unselbstständiger oder anderen Erwerbsarten (z.B. Vermietung, Stiftungserträge) erzielen.

Die Höhe des angemessenen Unterhalts ist zwar nicht gesetzlich, aber durch gerichtliche Entscheidungen als Prozentsatz festgelegt:

- Sind beide berufstätig, so werden die Einkommen zusammengerechnet und die einkommensschwächere Person (zumeist ist dies die Frau), erhält 40 Prozent des gemeinsamen Einkommens zuerkannt. Das heißt, sie bekommt die Differenz zwischen ihrem eigenen Einkommen und dem ihr zustehenden 40- Prozent-Anteil am Familieneinkommen ausbezahlt.
- Erwirtschaftet einer der beiden kein Einkommen, führt aber den Haushalt und betreut die Kinder, so stehen ihm bzw. ihr maximal 33 Prozent des Nettoeinkommens des anderen zu.

In beiden Fällen vermindert sich der Unterhaltsanspruch um vier Prozent für jedes Kind, für das die Person unterhaltspflichtig ist und um ein bis drei Prozent, falls auch für eine frühere Ehepartnerin/einen früheren Ehepartner Unterhalt zu zahlen ist.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erhalten Sie

- im FrauenInformationszentrum FEMAIL, in Familien- und Partnerberatungsstellen oder den ifs Beratungsstellen (siehe Adressenverzeichnis, Abschnitt: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*)
- in Bezirksgerichten und bei der Ersten anwaltlichen Auskunft (siehe Stichwort: *Rechtsauskünfte*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.frauenberatenfrauen.at (>Trennung/Scheidung)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Unterhalt nach einer Scheidung

→ *Eingetragene Partnerschaft*, *Familien- und Partnerberatungsstellen*, *Kindesunterhalt*, *Rechtsauskünfte*, *Scheidung*, *Unterhalt in aufrechter Ehe*

Je nach Scheidungsvariante (z.B. einvernehmliche Scheidung, Scheidung wegen Verschuldens, Scheidung wegen mehrjähriger Trennung) gibt es verschiedene Unterhaltsregelungen nach einer Scheidung:

Unterhalt bei einvernehmlicher Scheidung

Voraussetzung für eine einvernehmliche Scheidung ist unter anderem, dass sich die EhepartnerInnen über ihre unterhaltsrechtliche Beziehung nach erfolgter Scheidung einig sind.
In diesem Zusammenhang ist Vorsicht geboten. Ein gänzlicher Verzicht auf Unterhalt bedeutet unter anderem, keinen Anspruch auf Hinterbliebenenpension zu haben.

Verschuldensabhängiger Unterhalt

Vom verschuldensabhängigen Unterhalt gibt es verschiedene Arten.

Angemessener Unterhalt:

Wird eine Ehe aus alleinigem oder überwiegendem Verschulden eines der beiden Ehepartner geschieden, muss dieser dem anderen einen „angemessenen" Unterhalt leisten. Der „angemessene" Unterhalt nach einer Scheidung entspricht dem in aufrechter Ehe. Das heißt, der Unterhaltsanspruch einer nicht erwerbstätigen Person beträgt 33 Prozent des monatlichen Netto-Einkommens (= ein Zwölftel des Jahres-Nettoeinkommens) der unterhaltspflichtigen Person. Bezieht die unterhaltsberechtigte Person ein eigenes Einkommen, beträgt der Unterhaltsanspruch 40 Prozent des gemeinsamen Einkommens abzüglich des eigenen Einkommens. Pro unterhaltsberechtigtem Kind werden davon vier Prozent abgezogen, für eine unterhaltsberechtigte Ehefrau/einen unterhaltsberechtigten Ehemann ein bis drei Prozent.
Der angemessene Unterhalt ist allerdings nur zu bezahlen, wenn der Unterhaltspflichtige dadurch seinen eigenen Unterhalt (und den seiner neuen Familie) nicht gefährdet.

Billigkeitsunterhalt:

Sind beide gleichermaßen schuld am Scheitern der Ehe, bestehen keine gegenseitigen Unterhaltsansprüche. Ist jedoch ein Teil nicht in der Lage, sich selbst zu erhalten, kann der andere zu bescheidenen Unterhaltszahlungen, die nur die elementarsten Lebensbedürfnisse abdecken, verpflichtet werden, sofern ihm das aufgrund seiner Lebens- und Vermögensverhältnisse zumutbar ist. Die Höhe dieses Billigkeitsunterhalts beträgt in der Praxis etwa 15 Prozent des Nettoeinkommens, wenn keine anderen Unterhaltspflichten vorliegen. Allerdings muss, wer Billigkeitsunterhalt bezieht, jede Arbeit annehmen, auch wenn sie unter dem Qualifikationsniveau liegt.

Unterhalt bei Scheidung nach § 55 und § 61 Abs 3 Ehegesetz:

Eine unterhaltsrechtliche Sonderstellung hat jene Ehefrau (es handelt sich fast immer um Ehefrauen und nicht um Ehemänner, aber die Regelung gilt selbstverständlich auch umgekehrt), deren Ehe nach mehr als dreijähriger Trennung aufgrund zumindest überwiegenden Verschuldens des Ehemannes geschieden wird. Diese Frauen erhalten unter Umständen auch nach der Scheidung Unterhalt wie in aufrechter Ehe und haben auch pensionsrechtliche Ansprüche.

!!! Um einen Unterhaltsanspruch wie in aufrechter Ehe zu haben, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Ehemann hat die Zerrüttung der Ehe allein oder überwiegend verschuldet. Dieses Verschulden muss im Scheidungsurteil ausgesprochen sein. (Dazu bedarf es eines Antrags der Beklagten!)
- Die Ehe muss mindestens 15 Jahre gedauert haben. Die Frau zu dem Zeitpunkt, an dem die Scheidung Rechtskraft erlangt, das 40. Lebensjahr bereits vollendet haben oder aber erwerbsunfähig sein oder ein noch nicht selbsterhaltungsfähiges Kind haben.

Verschuldensunabhängiger Unterhalt

In bestimmten Fällen besteht ein verschuldensunabhängiger Unterhaltsanspruch. Sind beide schuld an der Scheidung, hat aber keiner eine überwiegende Schuld (§ 68a Ehegesetz), so kann demjenigen, der sich beispielsweise aufgrund der Betreuung eines gemeinsamen Kindes unter fünf Jahren nicht selbst erhalten kann, ein Beitrag zum Unterhalt zugebilligt werden.

Dieser Unterhaltsanspruch kann zeitlich beschränkt werden und ist nur in der Höhe des unbedingt notwendigen Lebensbedarfs zu gewähren. Bei Unbilligkeit kann auch dieser geringe Unterhalt gestrichen werden.

Außerdem ist ein Unterhaltsanspruch vorgesehen für Geschiedene, die sich während der Ehe ausschließlich der Haushaltsführung, der Betreuung von Kindern und Angehörigen gewidmet haben und dadurch in ihren Erwerbsmöglichkeiten eingeschränkt sind. Auch in diesem Fall ist der Anspruch auf Unterhalt befristet, wenn erwartet werden kann, dass die geschiedene Person ihren Unterhalt durch zumutbare Erwerbstätigkeit sichern kann.

!!! Wenn Geschiedene eine Lebensgemeinschaft eingehen, ruht der Anspruch auf Unterhalt. Er lebt erst wieder nach Beendigung der Lebensgemeinschaft auf.

!!! Mit einer Wiederverheiratung erlischt der Unterhaltsanspruch gegenüber dem ehemaligen Ehepartner/der ehemaligen Ehepartnerin.

AUSKUNFT/BERATUNG

Lassen Sie sich hinsichtlich Ihrer Unterhaltsansprüche im Falle einer Scheidung unbedingt eingehend beraten. Auskünfte erhalten Sie

- im FrauenInformationszentrum FEMAIL, in Familien- und Partnerberatungsstellen oder den ifs Beratungsstellen (siehe Adressenverzeichnis, Abschnitt: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*)
- in Bezirksgerichten und bei der Ersten anwaltlichen Auskunft (siehe Stichwort: *Rechtsauskünfte*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

www.frauenberatenfrauen.at (>Trennung/Scheidung)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Unterhaltsabsetzbetrag

→ *Arbeitnehmerveranlagung*, *Kinderfreibetrag*, *Kindesunterhalt*

Der Unterhaltsabsetzbetrag vermindert die zu zahlende Lohn- bzw. Einkommenssteuer. Er ist im Zuge der Arbeitnehmerveranlagung oder der Einkommenssteuererklärung geltend zu machen.

Anspruchsberechtigt ist, wer für Kinder, mit denen er nicht im gemeinsamen Haushalt lebt und für die er auch keine Familienbeihilfe bezieht, nachweislich den gesetzlichen Unterhalt zahlt. Werden Alimente nur teilweise bezahlt, wird der Unterhaltsabsetzbetrag entsprechend gekürzt.

Höhe des Unterhaltsabsetzbetrages

- € 29,20 für das erste Kind
- € 43,80 für das zweite Kind
- € 58,40 für jedes weitere Kind

!!! Wem für Kinder mehr als sechs Monate im Jahr ein Unterhaltsabsetzbetrag zusteht, hat auch Anspruch auf einen Kinderfreibetrag.

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at (Suchbegriff: Unterhaltsabsetzbetrag)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Unterhaltsvorschuss

→ *Alleinerzieherinnen*, *Unterhalt nach einer Scheidung*, *Vaterschaft*

Der Unterhaltsvorschuss dient der Sicherstellung des Unterhalts minderjähriger Kinder, wenn ein Elternteil (meist der Vater) seinen Unterhaltsverpflichtungen nicht oder nicht regelmäßig nachkommt. Es handelt sich dabei um eine Bevorschussung der Alimente. Unterhaltsvorschuss wird vom Staat auf Antrag gewährt.

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Unterhaltsvorschuss haben minderjährige Kinder, die ihren Wohnsitz in Österreich und die österreichische Staatsbürgerschaft oder die eines EU- bzw. EWR-Staates haben oder staatenlos sind. Anspruchsberechtigt sind aufgrund gesonderter Abkommen aber beispielsweise auch Kinder, welche die Staatsbürgerschaft der Schweiz oder der Türkei haben, wenn zumindest ein Elternteil in Österreich erwerbstätig ist oder Arbeitslosengeld bezieht.
Durch den Staat bevorschusst werden bereits festgesetzte Unterhaltsansprüche, die aber durch eine Exekution nicht einbringlich sind bzw. wenn eine Exekution von vornherein aussichtslos erscheint. Seit Jahresbeginn 2010 wird, und das stellt eine wesentliche Verbesserung dar, Unterhaltsvorschuss gewährt, sobald ein Exekutionsantrag eingebracht wurde. Bis dahin musste das Ergebnis der Exekutionsführung abgewartet werden.

Ein Anspruch auf Vorschüsse besteht nicht, wenn das Kind

- mit dem Unterhaltsschuldner/der Unterhaltsschuldnerin im gemeinsamen Haushalt lebt
- oder in einer Pflegefamilie oder einem Heim untergebracht ist.

Unterhaltsvorschüsse werden auch nicht gewährt, wenn die Person, die Unterhalt schuldet, nicht imstande ist, Unterhalt zu zahlen (z.B. Studierende). In diesem konkreten Fall wird die subsidiäre Unterhaltspflicht wirksam, das heißt, es müssen andere unterhaltspflichtige Personen (zum Beispiel die Eltern des Unterhaltspflichtigen) für den Unterhalt des Kindes aufkommen. Ausnahme: Wenn sich der Unterhaltsschuldner/die Unterhaltsschuldnerin länger als einen Monat im Inland in Haft befindet und seinen/ihren Zahlungsverpflichtungen daher nicht nachkommen kann.

!!! Gibt es bei Hereinbringung des Unterhalts Probleme, so empfiehlt es sich, dass der Elternteil, der mit dem Kind zusammenlebt, mit dem Jugendamt Kontakt aufnimmt. Das Jugendamt kann die Vertretung des unterhaltsberechtigten Kindes übernehmen. Es stellt dann die erforderlichen

Anträge, bringt Erhöhungsanträge ein, überwacht den Eingang der Zahlungen und führt nötigenfalls Exekution.

Höhe des Vorschusses

Die Höhe des Vorschusses entspricht der Höhe des gerichtlich festgesetzten Unterhalts, ist jedoch nach oben hin begrenzt. 2016 beträgt der Maximalbetrag monatlich € 576,98. Ist die Festsetzung des Unterhaltsbetrages nicht möglich oder verbüßt der unterhaltspflichtige Elternteil eine Haftstrafe, werden Unterhaltsvorschüsse in Form von Fixbeträgen je nach Alter des Kindes gewährt. Stand 2016:

0 bis 6 Jahre: € 202,-
7 bis 14 Jahre: € 289,-
Ab 15 Jahre: € 376,-

Eigenes Einkommen (z.B. Lehrlingsentschädigung) reduziert die Höhe des Unterhaltsvorschusses und ist dem Jugendamt umgehend zu melden.

Antragstellung

Unterhaltsvorschuss wird nur auf Antrag gewährt. Der Antrag ist von jenem Elternteil, der zur gesetzlichen Vertretung des Kindes befugt ist, oder vom Jugendamt beim zuständigen Pflegschaftsgericht (Bezirksgericht, in dessen Sprengel das Kind wohnt) im Namen des Kindes einzubringen. Formulare liegen bei den Bezirksgerichten und Jugendämtern auf.
Erfahrungsgemäß ist es sinnvoll, wenn das Jugendamt die Vertretung für
Unterhalts- und Unterhaltsvorschussverfahren übernimmt.
Erforderliche Unterlagen:

- Geburtsurkunde des Kindes
- Staatsbürgerschaftsnachweis des Kindes
- Meldebestätigung von beiden Elternteilen
- Einkommensnachweise
- Eventuell Unterhaltsbeschluss oder -vergleich (Exekutionstitel)
- Eventuell Nachweis über Exekutionsführung

Bezugsdauer

Der Unterhaltsvorschuss wird ab dem Monat der Antragstellung jeweils für fünf Jahre bewilligt und maximal bis zum 18. Geburtstag gewährt.

Rückzahlung

Säumige UnterhaltsschuldnerInnen sind zur Rückzahlung der gesamten Unterhaltsvorschüsse verpflichtet.

Wird Unterhaltsvorschuss bezahlt, obwohl die Vaterschaft noch nicht amtlich festgestellt ist, muss die Mutter den Vorschuss zurückzahlen, wenn die Vaterschaft in der Folge nicht abgeklärt werden kann.

AUSKUNFT/BERATUNG

Persönliche Auskünfte erteilen die Jugendwohlfahrtsbehörden (Bezirkshauptmannschaft, Jugendämter).

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Unternehmensgründung

→ *Einkommenssteuer*, *Selbstständige Erwerbstätigkeit*, *Wirtschaftskammer*

Wer sich selbstständig machen, seine eigene Chefin sein möchte, sollte sich im Vorfeld sehr genau informieren und sich auch persönlich beraten lassen, beispielsweise hinsichtlich der Rechtsform des Unternehmens (Einzelunternehmen oder Gesellschaft), Unternehmenskonzept, Finanzierung und Förderungen.

Von der Arbeitslosigkeit zur Selbstständigkeit

Das Arbeitsmarktservice unterstützt Arbeitslose (unabhängig davon, ob sie Arbeitslosengeld beziehen), die

- sich selbstständig machen wollen,
- eine konkrete Projektidee haben und
- über eine für die Unternehmensgründung erforderliche berufliche Eignung verfügen

bei ihrem Weg in die Selbstständigkeit. Konkret vermittelt und finanziert das AMS ein Beratungsunternehmen, das die Realisierungschancen der Projektidee prüft und gegebenenfalls die Unternehmensgründung begleitet. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, zusätzliche Qualifikationen zu erwerben. Die Kosten für das gesamte Unternehmensgründungsprogramm, das im Allgemeinen ein halbes Jahr dauert, trägt das AMS.

AUSKUNFT/BERATUNG

- Informationen über die Teilnahme an einem AMS-Unternehmensgründungsprogramm erhalten Arbeitslose, die sich selbstständig machen wollen, bei der zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des AMS
  (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).
- Professionelle Unterstützung bei Unternehmensgründung, Betriebsnachfolge und Franchise erhalten Sie im Gründungsservice der Wirtschaftskammer:

  Gründerservice
  Wichnergasse 9
  6800 Feldkirch
  Telefon: 05522/305-1144
  E-Mail: gruenderservice@wkv.at
  www.gruenderservice.at/vlbg

INFORMATIONSMATERIAL

- Der „Leitfaden für Gründerinnen und Gründer“, herausgegeben von der Wirtschaftskammer, informiert umfassend über Rahmenbedingungen, Unternehmenskonzept, Förderungen und über die Schritte der Betriebsgründung. Bestellung und Download: www.gruenderservice.at (>Beratung). Auf der genannten Website findet sich auch ein Leitfaden für Betriebsnachfolge.
- Auf dem Unternehmensserviceportal des Bundesministeriums für Finanzen finden sich für alle Arten von Unternehmensgründungen genaue Fahrpläne: www.usp.gv.at (>Gründung)
- www.help.gv.at (Suchbegriff: Unternehmensgründung)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Väter-Frühkarenz

→ *Elternkarenz*, *Elternteilzeit*, *Familienzeit*, *Kinderbetreuungsgeld*

In Anlehnung an die gesetzliche Regelung für Bundesbedienstete existiert in Vorarlberg eine gesetzliche Regelung für Landes- und Gemeindebedienstete, die diesen ermöglicht, unmittelbar nach der Geburt eines Kindes einen Urlaub gegen Entfall der Bezüge (= Karenz) in Anspruch zu nehmen, sofern dem keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Die Dauer der Karenz kann zwischen einer Woche und maximal vier Wochen betragen. Der mögliche Zeitraum für die Karenz reicht von der Geburt des Kindes bis zum Ende der Mutterschutzfrist nach der Entbindung.
Voraussetzung ist, dass der Vater mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Antragstellung:
Spätestens zwei Monate vor dem voraussichtlichen Geburtstermin ist Beginn und Dauer der Frühkarenz bekannt zu geben.

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Väterkarenz

→ *Elternkarenz,* Familienzeit

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Vaterschaft

→ *Eheschließung*, *Familienname*, *Kindesunterhalt*, *Obsorgeregelungen*, *Staatsbürgerschaft*, *Unterhaltsvorschuss*

Laut Allgemeinem Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 138 ABGB) ist der Vater eines Kindes jener Mann,

- der mit der Mutter zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes verheiratet ist oder
- der als Ehemann der Mutter nicht früher als 300 Tage vor der Geburt des Kindes verstorben ist oder
- der die Vaterschaft anerkannt hat oder
- dessen Vaterschaft gerichtlich festgestellt wurde.

Ehelich geborene Kinder

Bekommt eine Frau in aufrechter Ehe ein Kind, so gilt der Ehemann als Vater des Kindes.
Als ehelich gilt ein Kind auch, wenn es nicht mehr als 300 Tage nach dem Tod des Ehemannes der Mutter geboren wird. Wird eine Ehe für geschieden oder nichtig erklärt, gilt ein ab dem Tag der Rechtskraft des gerichtlichen Urteils oder Beschlusses geborenes Kind als unehelich. Wird das Kind innerhalb von 300 Tagen nach der Scheidung geboren und der frühere Ehemann der Mutter erkennt die Vaterschaft an oder das Gericht stellt seine Vaterschaft fest, so gilt das Kind als ehelich.

Bestreitung der ehelichen Geburt

Hat ein Ehemann Bedenken, dass das Kind von ihm gezeugt ist, so kann er innerhalb eines Jahres, nachdem er Kenntnis von Umständen erlangt hat, die gegen die Ehelichkeit des Kindes sprechen, durch Klage bei dem für den Wohnort des Kindes zuständigen Bezirksgericht die Ehelichkeit des Kindes bestreiten. In diesem Fall muss er nachweisen, dass er während der infrage kommenden Zeit mit seiner Ehefrau keinen Geschlechtsverkehr hatte bzw. mit Hilfe von Laboruntersuchungen den Gegenbeweis antreten. Hat der Mann mit der Bestreitung der Ehelichkeit des Kindes Erfolg, gilt das Kind als unehelich.
Seit dem Jahr 2001 gibt es für den Fall, dass bereits bei der Geburt des Kindes feststeht, dass nicht der Ehemann Vater des Kindes ist, die Möglichkeit, dass der biologische Vater die Vaterschaft zu dem Kind durch eine persönliche Erklärung anerkennt. Diese Anerkenntnis bedarf der Bestätigung der Mutter und der Zustimmung des Jugendamtes und setzt voraus, dass das Kind die österreichische Staatsbürgerschaft hat. In diesem Fall wird der Mann, der die

Vaterschaft anerkennt, statt des Ehemannes in der Geburtsurkunde des Kindes als Vater eingetragen.
Ein Antrag auf Feststellung der Nichtabstammung vom Ehemann der Mutter kann auch vom Kind gestellt werden.

Unehelich geborene Kinder

Laut Allgemeinem Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 163a) hat der gesetzliche Vertreter des Kindes, das ist zumeist die Mutter, „*dafür zu sorgen, dass die Vaterschaft festgestellt wird, es sei denn, dass die Feststellung der Vaterschaft für das Wohl des Kindes nachteilig ist oder die Mutter von ihrem Recht, den Namen des Vaters nicht bekannt zu geben, Gebrauch macht*“.
Die zuständige Jugendwohlfahrtsbehörde hat laut Gesetz die Mutter darauf aufmerksam zu machen, welche Folgen es hat, wenn die Vaterschaft zum Kind nicht festgestellt wird. Das Kind hat dadurch beispielsweise keinen Unterhaltsanspruch gegenüber dem Vater und kein gesetzliches Erbrecht.
Die Vaterschaft zu einem unehelichen Kind wird durch Anerkenntnis oder durch Gerichtsurteil festgestellt.

Vaterschaftsanerkennung

Erkennt ein Mann die Vaterschaft zu einem unehelichen Kind an, so kann er die entsprechende Erklärung beim zuständigen Standesamt, beim Bezirksgericht, der Bezirkshauptmannschaft oder bei einem Notar zu Protokoll geben, beurkunden und beglaubigen lassen. Eine Abschrift muss dem Standesamt, das die Geburtsurkunde des Kindes ausstellt, übermittelt werden. Sobald die Abschrift beim Standesamt einlangt, ist die Anerkennung der Vaterschaft rechtswirksam.
Mutter und Kind können beim Pflegschaftsgericht gegen das Vaterschaftserkenntnis bei Gericht Einspruch erheben, und zwar innerhalb von zwei Jahren nach Benachrichtigung.

Klage auf Feststellung der Vaterschaft

Erkennt ein Mann die Vaterschaft zu einem Kind nicht freiwillig an oder kommen mehrere Männer als Vater infrage, so kann bei dem für den Wohnort des Kindes zuständigen Bezirksgericht Klage auf Feststellung der Vaterschaft eingebracht werden. Als Beweismittel werden DNA-Gutachten (nur von anerkannten Instituten) oder Blutuntersuchungen herangezogen.

Das Recht auf Klage zur Feststellung der Vaterschaft haben

- das uneheliche Kind (vertreten durch die Mutter als gesetzliche Vertreterin des Kindes oder durch das Jugendamt, wenn dieses von der Mutter bevollmächtigt wird),
- der Mann, dessen Anerkenntnis der Vaterschaft aufgrund eines Einspruchs der Mutter oder des Kindes für rechtsunwirksam erklärt wurde,
- der Staatsanwalt im öffentlichen Interesse oder im Interesse des Kindes und seiner Nachkommenschaft, wenn zwar bereits ein Anerkenntnis der Vaterschaft vorliegt, aber begründete Zweifel bestehen, dass dieser Mann tatsächlich der Vater des Kindes ist.

Hatte ein Mann während der empfängniskritischen Zeit (180 bis 300 Tage vor der Geburt des Kindes) mit der Mutter des Kindes Geschlechtsverkehr, so liegt es an ihm zu beweisen, dass er nicht der Vater des Kindes ist.

AUSKUNFT/BERATUNG

Beratung und Unterstützung in Sachen Vaterschaftsfeststellung erhalten Sie beim zuständigen Jugendamt. Welche Unterlagen ein Mann bei einer Anerkennung der Vaterschaft vorlegen muss, ist beim Standesamt und bei der Bezirkshauptmannschaft zu erfragen.

INFORMATIONSMATERIAL

www.help.gv.at (Suchbegriff: Vaterschaft)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Verfahrenshilfe

→ *Gewalt gegen Frauen*, *Justiz-Ombudsstelle*, *Prozessbegleitung*, *Rechtsauskünfte*

Verfahrenshilfe soll auch bedürftigen Personen die Führung eines Gerichtsverfahrens ermöglichen. Wer die Kosten eines Gerichtsverfahrens nicht ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts für sich und seine Familie bezahlen kann, dem wird auf Antrag Verfahrenshilfe gewährt, sofern eine Prozessführung nicht mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Im Rahmen der Verfahrenshilfe kann die Befreiung von Gerichtsgebühren sowie Gebühren von ZeugInnen, DolmetscherInnen und Sachverständigen gewährt werden. Ist in einem Verfahren die Vertretung durch einen Rechtsanwalt gesetzlich vorgeschrieben oder nach der Lage des Falles erforderlich, kann auch ein Anwalt unentgeltlich beigestellt werden. Die Verfahrenshilfe umfasst jedoch nicht jene Kosten, die dem Verfahrensgegner (bzw. der Verfahrensgegnerin), sofern dieser den „Prozess gewinnt", zu ersetzen sind.

Antragstellung

Der Antrag auf Verfahrenshilfe ist bei Gericht schriftlich oder mündlich zu Protokoll zu geben. Antragsformulare liegen in Gerichten auf. Sie können Sie auch aus dem Internet herunterladen: www.help.gv.at.
Dem Antrag sind Unterlagen beizugeben, aus denen die Einkommens-, Vermögens- und Familienverhältnisse hervorgehen.

Verbessert sich Ihre finanzielle Situation innerhalb von drei Jahren, kann das Gericht die nachträgliche Bezahlung der Beträge einfordern.

INFORMATIONSMATERIAL

www.justiz.gv.at (>Bürgerservice >Verfahrenshilfe)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Verein Amazone

→ *FEMAIL*, *Sexualpädagogik*

girls only

Der Verein Amazone in Bregenz bietet, was Mädchen zwischen zehn und achtzehn Jahren brauchen. Im Verein lassen sich Probleme besprechen, es bietet Platz, zu relaxen, sich auszutoben, es gibt eine Werkstatt, um die eigene Kreativität zu erproben, die Möglichkeit, im Internet zu surfen, Medienkompetenz zu erwerben, Rollenklischees infrage zu stellen, Fotos zu entwickeln, Spaß zu haben und sich im Rahmen von Workshops zu informieren über Gewaltprävention, Sexualität, Gesundheit und Berufswahl.

Selbstverständlich war und ist so eine Einrichtung nicht. Denn die meisten Jugendzentren orientieren sich an den Bedürfnissen von Jungen. So gesehen ist der Verein Amazone eine echte Erfolgsgeschichte und anderen Bundesländern zur Nachahmung empfohlen.

Dass auch interkulturelle Mädchenarbeit dem Verein ein Anliegen ist, zeigt allein die informative Website des Zentrums. Sie informiert nicht nur in Deutsch, sondern auch in Englisch und Türkisch sowie Bosnisch/Kroatisch/Serbisch.

Verein Amazone
Kirchstraße 39
6900 Bregenz
Telefon: 05574 458 01
E-Mail: office@amazone.or.at
E-Mail-Beratung: beratung@amazone.or.at
www.amazone.or.at

Öffnungszeiten

Mädchenzentrum: Mi 15 – 19 Uhr, DO 11.45 – 13.45 Uhr, Fr 15 – 22 Uhr, Sa 15 – 19 Uhr

Mädchenberatung: Während der Öffnungszeiten des Mädchenzentrums und Do 13.45 – 17 Uhr

Büro und Bibliothek: Mo – Do 9 – 12 Uhr

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Waisenpension

→ *Alleinerzieherinnen*, *Ausgleichszulage*, *Pflichtversicherung*, *Witwenpension*

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Waisenpension haben Kinder nach dem Tod eines versicherten Elternteils, sofern der oder die Verstorbene zum Zeitpunkt des Todes eine gewisse Mindestzahl an Versicherungsmonaten hat.

Als Kinder gelten

- eheliche und uneheliche Kinder des oder der Versicherten
- legitimierte und Adoptivkinder
- Stiefkinder, wenn sie mit der oder dem Versicherten in Hausgemeinschaft gelebt haben

jedenfalls bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres.

Höhe

Die Basis der Berechnung der Waisenpension bildet eine 60-prozentige Witwen- bzw. Witwerpension, unabhängig davon, ob eine solche tatsächlich anfällt. Davon erhalten Halbwaisen 40 und Vollwaisen 60 Prozent.

Ist die Waisenpension niedriger als der Ausgleichszulagenrichtsatz, so erhalten Waisen eine Ausgleichszulage.

Für den Fall, dass ein Kind doppelt verwaist ist und beide Elternteile versichert waren, bekommt es zwei Waisenpensionen.

!!! Liegt keine gesetzliche Krankenversicherung vor, ist die Waise mit dem Bezug einer Waisenpension beitragsfrei krankenversichert.

Dauer

Nach Vollendung des 18. Lebensjahres besteht Anspruch auf Waisenpension nur, wenn eine Schul- oder Berufsausbildung absolviert wird, welche die Arbeitskraft überwiegend beansprucht, oder ein ordentliches Studium ernsthaft betrieben wird, und zwar längstens bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres.

Unbefristet kann eine Waisenpension bezogen werden, wenn seit Vollendung des 18. Lebensjahres oder seit dem Ende der Schul- oder Berufsausbildung Erwerbsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Gebrechen vorliegt.

Antragstellung und Fristen

Die Waisenpension muss beim zuständigen Versicherungsträger beantragt werden, das ist jene Versicherungsanstalt, bei der der verstorbene Elternteil in den letzten 15 Jahren überwiegend versichert war. Als Antrag reicht ein formloses Schreiben. Das Formular (Download; www.help.gv.at oder www.pensionsversicherung.at) ist in diesem Fall nachzureichen. Der Antrag ist innerhalb von sechs Monaten nach dem Tod des oder der Versicherten zu stellen, um einen Anspruch ab dem Tag nach dem Todestag zu erhalten. Bei einer späteren Antragstellung wird die Pension in der Regel erst ab dem Tag der Antragstellung gewährt.
Für eine Bezugsdauer über das 18. Lebensjahr hinaus ist ein neuer Antrag zu stellen.

!!! Hat der verstorbene Elternteil nicht genügend Versicherungsmonate für die Bewilligung einer Waisenpension, aber zumindest einen Beitragsmonat in der Sozialversicherung erworben, so gebührt eine Abfindung als einmalige Leistung.

INFORMATIONSMATERIAL

www.pensionsversicherung.at
www.help.gv.at
www.arbeiterkammer.at
(Suchbegriff: Waisenpension)

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Wechseljahre

→ *FEMAIL*

Als Wechseljahre oder Klimakterium wird jener Zeitraum bezeichnet, in dem sich die Hormonproduktion im Körper einer Frau verändert, die Östrogen- und die Progesteronproduktion abnimmt und es schließlich zum Ausbleiben der Regelblutung (= Menopause) und zum Ende der Empfängnis- und Gebärfähigkeit einer Frau kommt. Ebenso wie Pubertät und Menstruation ist das Klimakterium ein normaler physiologischer Vorgang im Leben jeder Frau – und keine Krankheit.

Für viele Frauen stellen die Wechseljahre trotzdem ein Problem dar, mitunter allerdings eher ein soziales als ein medizinisches. Denn wir leben in einer Gesellschaft, in der „Weiblichkeit“ weitgehend gleichgesetzt wird mit jugendlichem Aussehen und in der es lange Zeit hindurch die wesentliche Aufgabe von Frauen war, Kinder zu bekommen und aufzuziehen. Es ist daher nicht verwunderlich, dass das Älterwerden und das Ende der Fruchtbarkeit das Selbstwertgefühl von Frauen beeinträchtigen kann. Dazu kommen körperliche Veränderungen. Zwar leiden keinesfalls alle Frauen unter Wechselbeschwerden. Die hormonelle Umstellung aber hat oft auch körperliche und psychische Auswirkungen (Hitzewallungen, Schweißausbrüche, Dünnerwerden der Haut, Schlafstörungen, depressive Verstimmungen).

Unregelmäßige Blutungen sollten in jedem Fall Anlass für den Besuch einer Gynäkologin oder eines Gynäkologen sein. Im Übrigen empfiehlt sich laut Frauengesundheitszentren sowohl Skepsis gegenüber ÄrztInnen, die jedes Unbehagen in Zusammenhang mit dem Klimakterium sofort medikamentös behandeln, als auch gegenüber jenen, die dazu tendieren, alle gesundheitlichen Beeinträchtigungen von Frauen mittleren Alters als Wechselbeschwerden zu bagatellisieren. Inzwischen gilt es als erwiesen, dass eine länger andauernde Hormonbehandlung (Hormonersatztherapie) mit gesundheitlichen Risiken verbunden sein kann. Hormone sollten daher keinesfalls vorbeugend verordnet werden (Ausnahme: extreme Osteoporosegefährdung), sondern nur bei starken Beschwerden, nach Ausschluss von Risikofaktoren und so kurz wie möglich und so niedrig dosiert wie nötig.

AUSKUNFT/BERATUNG

Vorarlberger FrauenInformationszentrum FEMAIL (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte*):

www.femail.at (>Fachstelle Frauengesundheit)

INFORMATIONSMATERIAL

- www.gesundheit.gv.at (Inhalte A-Z >W)
- Broschüre „Wegweiser durch die Wechseljahre – Selbst ist die Frau“. Download: www.fem.at/FEM/fem.htm (Infos & Downloads).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Wegweisung und Betretungsverbot

→ *Gewaltschutzgesetz*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Weihnachts- und Urlaubsgeld

→ *Kollektivvertrag*, *Teilzeitarbeit*

Das Weihnachtsgeld (auch 13. Gehalt genannt) und das Urlaubsgeld (auch 14. Gehalt genannt) sind Sonderzahlungen. Der Anspruch auf diese Sonderzahlungen, ihre Höhe und Fälligkeit sind im jeweiligen Kollektivvertrag oder im Arbeitsvertrag geregelt. Der anzuwendende Kollektivvertrag muss in jedem Betrieb aufliegen.

!!! Kommt kein Kollektivvertrag zur Anwendung und sind auch im Arbeitsvertrag keine Sonderzahlungen vereinbart, kommen diese auch nicht zur Auszahlung. Im Rahmen von privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen gibt es keinen gesetzlichen Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Höhe

Die Höhe einer Sonderzahlung hängt von den Bestimmungen des jeweiligen Kollektivvertrages ab. Zumeist entsprechen das Weihnachtsgeld und das Urlaubsgeld jeweils einem Monatsgehalt. Es gibt jedoch Branchen, in denen weniger bezahlt wird. Regelmäßig geleistete Überstunden und Prämien müssen nur dann beim Weihnachts- und Urlaubsgeld berücksichtigt werden, wenn dies der Kollektivvertrag festlegt oder es im Arbeitsvertrag so vereinbart wurde.

Bei Teilzeitbeschäftigten sind regelmäßige Mehrstunden (nicht Überstunden!) beim Weihnachts- und Urlaubsgeld zu berücksichtigen, ausgenommen es wurde dafür Zeitausgleich vereinbart (siehe Stichwort Teilzeitarbeit).

Fälligkeit

Wann das Weihnachts- und das Urlaubsgeld auszuzahlen sind, regelt der jeweilige Kollektivvertrag. Zumeist ist das Weihnachtsgeld in den Monaten November oder Dezember fällig, das Urlaubsgeld im Juni oder Juli.

!!! Waren Sie nicht das ganze Jahr im Betrieb beschäftigt, wird das Weihnachtsgeld bzw. das Urlaubsgeld nur anteilig ausbezahlt.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Weiterbildungsgeld

→ *Bildungskarenz*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Weiterversicherung

→ *Freiwillige Versicherungen*

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Werbungskosten

→ *Arbeitnehmerveranlagung*, *Außergewöhnliche Belastungen*, *Sonderausgaben*

Als Werbungskosten gelten Aufwendungen, die in Zusammenhang mit der Berufsausübung anfallen.
Werbungskosten vermindern – ebenso wie Außergewöhnliche Belastungen und Sonderausgaben – die Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Lohn- bzw. Einkommenssteuer und damit die zu zahlende Steuer. Sie sind entweder bei der Arbeitnehmerveranlagung oder bei der Einkommenssteuererklärung geltend zu machen.

Werbungskostenpauschale

ArbeitnehmerInnen steht eine Werbungskostenpauschale in der Höhe von € 132,- pro Jahr zu. Unabhängig davon, ob tatsächlich Werbungskosten anfallen, wird es von der Lohnsteuerbemessungsgrundlage abgezogen.

Die im Folgenden genannten Werbungskosten wirken sich daher für ArbeitnehmerInnen nur dann steuermindernd aus, wenn sie insgesamt mehr als € 132,- jährlich betragen.
Die am häufigsten anfallenden Werbungskosten:

- Aus-, Fortbildungs- und Umschulungskosten
- Arbeitskleidung
- Arbeitsmittel (z.B. Werkzeuge, Computer)
- Arbeitszimmer (sofern dieses nahezu ausschließlich beruflich genutzt wird)
- Fachliteratur
- Fahrtkosten
- Gewerkschaftsbeiträge
- Beruflich bedingte doppelte Haushaltsführung
- Telefonrechnungen
- Reisekosten

!!! Die Rechnungsbelege sind – wie alle steuerlich relevanten Belege – sieben Jahre lang aufzuheben, da das Finanzamt die Vorlage verlangen kann.

INFORMATIONSMATERIAL

Die Broschüre „Steuer sparen 2017“, herausgegeben von der Arbeiterkammer Vorarlberg, informiert umfassend über steuerliche Begünstigungen und Absetzbeträge in Zusammenhang mit der Arbeitnehmerveranlagung.

Download bzw. Online-Bestellung: www.vbg.arbeiterkammer.at

(>Service >Broschüren&Ratgeber >Steuer&Einkommen)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Werkvertrag

→ *Einkommenssteuer*, *Freiwillige Versicherungen*, *Neue Selbstständige*, *Pflichtversicherung*, *Umsatzsteuer*

Ein Werkvertrag ist ein Vertrag, der eine Person (Werkvertragsnehmer/ Werkvertragsnehmerin) verpflichtet, gegen Entgelt (= Honorar) ein Werk für eine andere Person (Auftraggeber/Auftraggeberin) herzustellen.
Das „Werk" ist ein im Werkvertrag konkret definiertes und auch „greifbares" Arbeitsergebnis, das der Werkvertragsnehmer/die Werkvertragsnehmerin selbstständig und eigenverantwortlich produziert.
WerkvertragsnehmerInnen sind von den AuftraggeberInnen persönlich und wirtschaftlich unabhängig, nicht weisungsgebunden hinsichtlich Arbeitsort, Arbeitszeit und Verhalten bei der Arbeit. Lediglich sachliche Weisungen für die Herstellung des Werkes (z.B. Anforderungskatalog) sind möglich.
WerkvertragsnehmerInnen verwenden eigene Arbeitsmittel und sind nicht in die Organisation des Auftraggebers/der Auftraggeberin integriert.

WerkvertragsnehmerInnen sind Neue Selbstständige und müssen sich bei der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft (SVA) melden (bezüglich Sozialversicherungs- und Steuerpflicht siehe Stichwort: Neue Selbstständige).

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erhalten Sie in der Wirtschaftskammer und in der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*).

INFORMATIONSMATERIAL

www.wko.at
www.help.gv.at
(Suchbegriff: Werkvertrag)

zurück zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis

Wirtschaftskammer

→ *Arbeiterkammer, Pflichtversicherung, Selbstständige Erwerbstätigkeit, 4-Stunden- bis 24-Stunden-Betreuung, Zukunftstag „Ich geh mit“*

Die Wirtschaftskammer ist die gesetzliche Interessenvertretung der Unternehmen. Österreichweit vertritt die Wirtschaftskammer mehr als 400.000 Unternehmen. Etwas mehr als ein Drittel davon wird von Frauen geführt.
Die Plattform „Frau in der Wirtschaft“ ist innerhalb der Wirtschaftskammer zuständig für die speziellen Interessen der Frauen. Sie bietet einschlägige Serviceleistungen an und fördert den Kontakt zwischen Unternehmerinnen.
Seit dem Jahr 2000 führt die Wirtschaftskammer Vorarlberg jedes Jahr den Aktionstag „Frauen in technische Zukunftsberufe“ durch, an dem sie über zukunftsweisende Alternativen zu den „klassischen“ Mädchenberufen informiert. Außerdem ermöglicht die Wirtschaftskammer auch die Durchführung des Zukunftstags „Ich geh mit“.
Sowohl die Wirtschaftskammer Österreich als auch Wirtschaftskammern in den Bundesländern gliedern sich nach Sparten:

- Gewerbe und Handwerk
- Industrie
- Handel
- Bank und Versicherung
- Transport und Verkehr
- Tourismus und Freizeitwirtschaft
- Information und Consulting

Die meisten weiblichen Mitgliedschaften bestehen in der Sparte „Gewerbe und Handwerk“. Der starke Zuwachs in dieser Sparte ist auf die 2008 neu geschaffene Berufsgruppe „PersonenbetreuerInnen“ (4-Stunden- bis 24-Stunden-Betreuung) zurückzuführen. Gefolgt wird die Sparte „Gewerbe und Handwerk“, was die Zahl der weiblichen Mitgliedschaften beträgt, von den Sparten „Handel“ und „Tourismus und Freizeitwirtschaft“. Die zahlenmäßig geringsten Mitgliedschaften von Frauen haben die Sparten „Industrie“ sowie „Bank und Versicherung“.

AUSKUNFT/BERATUNG

Post-, E-Mail-Adresse und Telefonnummer der Wirtschaftskammer Vorarlberg finden Sie im Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*

INFORMATIONSMATERIAL

Die Website von Frau in der Wirtschaft: www.unternehmerin.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Witwenpension

→ *Ausgleichszulage*, *Scheidung*, *Unterhalt*, *Waisenpension*

Die Witwenpension ist eine Sozialleistung, die der Ehefrau nach dem Tod des Ehepartners eine soziale Absicherung garantieren soll. Die folgenden Ausführungen gelten umgekehrt auch für die Witwerpension. Insgesamt gelten die Bestimmungen sinngemäß auch für hinterbliebene eingetragene PartnerInnen. Aus einer Lebensgemeinschaft hingegen entsteht kein Anspruch auf Hinterbliebenenpension.

Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Witwenpension hat eine Frau, sofern ihr verstorbener Ehemann eine gewisse Mindestzeit an Versicherungsmonaten erworben hat.

Witwenpension für geschiedene Frauen

Anspruch auf Witwenpension kann aber auch eine geschiedene Frau haben, wenn der Verstorbene zum Zeitpunkt seines Todes ihr gegenüber zu Unterhaltszahlungen verpflichtet war oder solche Zahlungen ohne gesetzliche oder vertragliche Verpflichtung geleistet hat (und zwar zumindest im Jahr vor dem Tod). Aus Beweisgründen empfiehlt es sich, diese Unterhaltszahlungen mittels Banküberweisung durchführen zu lassen. Unter diesen Voraussetzungen erhält die geschiedene Ehefrau eine Witwenpension, deren Höhe allerdings nicht über den Unterhaltszahlungen liegt.

Eine begünstigte Stellung nimmt eine Ehefrau ein, deren Ehe wegen „tiefgreifender unheilbarer Zerrüttung“ nach mehrjähriger Trennung geschieden wurde (nach § 55 EheG). Unter folgenden Voraussetzungen hat sie Anspruch auf die volle Witwenpension:

- Die Ehe muss mindestens 15 Jahre gedauert haben.
- Das Verschulden des klagenden Mannes an der Zerrüttung der Ehe muss im Urteil ausgesprochen sein. (Dazu bedarf es eines ausdrücklichen Antrags der Beklagten!).
- Die Frau muss zum Zeitpunkt, an dem das Scheidungsurteil Rechtskraft erlangt, das 40. Lebensjahr bereits vollendet haben oder erwerbsunfähig sein oder aus der geschiedenen Ehe ein noch nicht selbsterhaltungsfähiges Kind haben.

!!! Hat der Verstorbene nicht genügend Versicherungsmonate für die Begründung eines Anspruchs auf Witwenpension, aber zumindest einen Beitragsmonat in der Sozialversicherung erworben, so gebührt der Witwe eine Abfindung als einmalige Leistung.

Höhe

Die Höhe der Witwenpension beträgt zwischen 0 und 60 Prozent der Pension des Verstorbenen, wobei für die Ermittlung des tatsächlichen Prozentsatzes die Relation der Einkommen der Eheleute während der letzten beiden bzw. letzten vier Jahre maßgeblich ist.

Für die Ermittlung des individuellen Prozentsatzes ist es erforderlich, das relevante Einkommen des Verstorbenen und der Hinterbliebenen festzustellen, wobei folgende Formel gilt:

$$70 - [30 \times (\frac{\text{Berechnungsgrundlage der Hinterbliebenen}}{\text{Berechnungsgrundlage des Verstorbenen}})]$$

Zur Orientierung:

- Bei gleich hohen Berechnungsgrundlagen der Eheleute gebührt der Witwe eine Pension, die 40 Prozent der Pension des Verstorbenen ausmacht.
- War die Berechnungsgrundlage des Verstorbenen mindestens dreimal so hoch wie die seiner Ehefrau, gebührt dieser eine Witwenpension, die 60 Prozent der Pension des Verstorbenen beträgt.
- Ist die Berechnungsgrundlage der Witwe um mehr als $2\ ^{1/3}$ höher als die des Verstorbenen, beträgt die Pension null Prozent.
- An Personen, deren Erwerbseinkommen mehr als das Doppelte der Höchstbeitragsgrundlage beträgt (2017 mehr als € 9.960,-), wird ebenfalls keine Hinterbliebenenpension ausbezahlt.
- Ist bei einer Witwenpension unter 60 Prozent das Gesamteinkommen der Witwe niedriger als € 1.925,32 (Stand: 2017), wird die Pension auf 60 Prozent angehoben, sofern dadurch der Betrag von€ 1.925,32 nicht überschritten wird.

!!! Die Witwenpension einer geschiedenen Ehefrau darf nicht höher sein als die geleisteten Unterhaltszahlungen.

Die Witwenpension wird 14-mal im Jahr monatlich ausbezahlt.

Bezugsdauer

Witwenpension gebührt ab dem Tag nach dem Todestag des Ehepartners ohne zeitliche Befristung, wenn

- aus der Ehe ein Kind stammt oder
- die Witwe zum Zeitpunkt des Todes des Ehepartners älter als 35 Jahre ist oder
- die Ehe mindestens zehn Jahre dauerte oder
- die Witwe zum Zeitpunkt des Todes des Ehepartners invalid ist.

Liegt keine dieser Voraussetzungen vor, gebührt für die Dauer von 30 Monaten eine befristete Witwenpension. War der Verstorbene bei der Eheschließung bereits Pensionist, gebührt ebenfalls nur eine befristete Witwenpension für die Dauer von 30 Monaten, es sei denn, aus der Ehe stammt ein Kind oder die Ehe hat eine bestimmte Zeit gedauert. Erforderliche Ehedauer, wenn der Verstorbene bei der Eheschließung Pensionist war: Drei Jahre bei einem Altersunterschied bis zu 20 Jahren, fünf Jahre bei einem Altersunterschied zwischen 20 und 25 Jahren und zehn Jahre bei einem Altersunterschied von mehr als 25 Jahren.

Bei Wiederverheiratung erlischt der Anspruch auf Witwenpension. Wurde eine unbefristete Witwenpension bezogen, gebührt in diesem Fall eine Abfertigung in Höhe des 35-fachen Monatsbezugs ohne etwaige Ausgleichszulage. Wird die neue Ehe durch Tod des Ehepartners oder Scheidung aufgelöst, so lebt eine abgefertigte Witwenpension unter bestimmten Voraussetzungen wieder auf (Antragstellung erforderlich). Frühestens ist dies zweieinhalb Jahre nach dem seinerzeitigen Erlöschen des Anspruchs möglich.

Antragstellung und Fristen

Die Witwenpension ist bei jenem Pensionsversicherungsträger, bei dem der Verstorbene in den letzten 15 Jahren überwiegend versichert war, zu beantragen. Für die Antragstellung ist ein eigenes Antragsformular vorgesehen (über das Internet erhältlich: www.pensionsversicherung.at). Es wird jedoch auch ein formloses Schreiben als Antrag akzeptiert. Der Antrag ist innerhalb von sechs Monaten nach dem Tod des Versicherten zu stellen, um einen Pensionsanspruch ab dem ersten Tag nach dem Todestag zu haben.
Bei einer späteren Antragstellung gebührt die Pension erst ab dem Tag der Antragstellung.

AUSKUNFT/BERATUNG

Persönliche Beratung erteilt die für Ihren Fall zuständige Sozialversicherungsanstalt: http://www.sozialversicherung.at/

INFORMATIONSMATERIAL

- www.pensionsversicherung.at
- www.help.gv.at (Suchbegriff: Witwenpension)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Wochengeld

→ *Elternkarenz*, *Elternteilzeit*, *Familienzeit*, *Freiwillige Versicherungen*, *Kinderbetreuungsgeld*, *Mutterschutzbestimmungen*

Für die Zeit der Mutterschutzfrist, in der ein gesetzliches Beschäftigungsverbot besteht, haben Arbeitnehmerinnen und freie Dienstnehmerinnen Anspruch auf Wochengeld. Dieses Wochengeld wird aus Mitteln der gesetzlichen Krankenversicherung bezahlt.

Dauer

Das Wochengeld gebührt acht Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin und die ersten acht Wochen nach der Entbindung. Bei Früh- oder Mehrlingsgeburten sowie nach Kaiserschnittentbindungen verlängert sich der Anspruch auf Auszahlung von Wochengeld nach der Entbindung auf zwölf Wochen. Verkürzt sich die Acht-Wochen-Frist vor der Geburt, weil das Kind früher zur Welt kommt, so verlängert sich die Schutzfrist und damit der Bezug des Wochengeldes nach der Geburt in entsprechendem Ausmaß, jedoch maximal bis zur Dauer von 16 Wochen.

Höhe und Antragstellung

Die Höhe des täglichen Wochengeldes entspricht dem durchschnittlichen Nettoeinkommen während der letzten drei Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist plus einem Zuschlag für Sonderzahlungen.

Wochengeld ist bei der zuständigen Krankenkasse zu beantragen, und zwar unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung sowie einer Arbeits- und Lohnbestätigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bzw. einer Mitteilung über den Leistungsanspruch (im Fall des Bezugs von Arbeitslosen- oder Kinderbetreuungsgeld).

Vorgezogenes Wochengeld wegen Beschäftigungsverbot

Wenn Gefahr für Leben und Gesundheit von Mutter und/oder Kind besteht, können Arbeitsinspektion oder AmtsärztInnen schon vor Beginn der regulären Mutterschutzfrist eine Dienstfreistellung verfügen. Für die Zeit einer solchen Freistellung bezahlt die zuständige Krankenkasse ein „vorgezogenes Wochengeld“.

Wochengeld für Arbeitslose

Wer Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe bezieht, erhält Wochengeld, das um 80 Prozent höher ist als die davor bezogene Leistung. Wenn in den letzten drei Monaten vor Bezug des Wochengeldes der Wechsel von Arbeitslosengeld zur Notstandshilfe erfolgte, gebührt Bezieherinnen von Notstandshilfe das Wochengeld in Höhe des Leistungsbezugs der letzten drei vollen Kalendermonate, falls dies günstiger ist.

!!! Auch Frauen, die noch während des Arbeitslosengeldbezuges schwanger werden, aber danach keinen Anspruch auf Notstandshilfe haben, erhalten Wochengeld, wenn sie ein Kind bekommen.

Wochengeld für geringfügig Beschäftigte

Geringfügig Beschäftigte und geringfügig beschäftigte freie DienstnehmerInnen haben nur dann Anspruch auf Wochengeld, wenn sie von der Möglichkeit der Selbstversicherung in der Kranken- und Pensionsversicherung Gebrauch machen. In diesem Fall beträgt das Wochengeld für sie € 8,98 pro Tag (Stand: 2017).

Wochengeld/Betriebshilfe für selbstständig erwerbstätige Frauen

Selbstständige, die nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) in der Krankenversicherung pflichtversichert sind, und Bäuerinnen, die nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG) versichert sind, erhalten während der Schutzfrist eine Betriebshilfe (= Ersatzarbeitskraft zur Aufrechterhaltung des Betriebs bzw. der betrieblichen Tätigkeit). Wird vom Versicherungsträger Betriebshilfe nicht als Sachleistung erbracht, so gebührt ein Wochengeld in der Höhe von € 53,11 (Stand: 2017) pro Tag, vorausgesetzt eine ständige Hilfskraft ist zur Entlastung der Wöchnerin von der Betriebsarbeit eingesetzt. Diese Voraussetzung entfällt, wenn der Einsatz einer Betriebshilfe nach den Umständen im Einzelfall nicht möglich ist. Dies gilt insbesondere für selbstständig erwerbstätige Frauen, die kein Gewerbe ausüben (Neue Selbstständige).

Anträge sind bei der Sozialversicherung der gewerblichen Wirtschaft (SVA) oder der Sozialversicherungsanstalt der Bauern (SVB) zu stellen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte erteilen die zuständigen Sozialversicherungsanstalten sowie das Familienservice des Bundesministeriums für Familien und Jugend

Tel: 0800 24 02 62 (gebührenfrei).

INFORMATIONSMATERIAL

- www.help.gv.at/
- www.arbeiterkammer.at
- Broschüre „Mutterschutz und Wochengeld“, herausgegeben von der Vorarlberger Kammer für Arbeiter und Angestellte. Download sowie Bestellung: www.vbg.arbeiterkammer.at (>Service >Broschüren&Ratgeber >Beruf&Familie)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Wohnbeihilfe

→ *Mindestsicherung*, *Delogierung*, *Gebührenbefreiung*, *Schulden*

Die Wohnbeihilfe des Landes Vorarlberg ist eine finanzielle Beihilfe zum laufenden Wohnungsaufwand (Miete, Betriebskosten, Kreditrückzahlungen) für Personen, deren Einkommen aufgrund einer Notsituation unter einer bestimmten Grenze liegt.

Voraussetzungen

- Österreichische Staatsbürgerschaft oder Staatsbürgerschaft eines EU-/EWR-Staates bzw. Staatsbürgerschaft eines aufgrund gesonderter Abkommen gleichgestellten Staates.
- BürgerInnen von Drittstaaten, die seit mehr als zehn Jahren in Österreich wohnhaft sind oder mindestens acht Jahre lang einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit nachgehen oder sich mehr als die halbe Lebenszeit rechtmäßig im Bundesgebiet aufhalten oder den Status „langfristig aufenthaltsberechtigter Drittstaatsbürger“ haben.
- Eigene Nutzung der Wohnung
- Einkommen aus Vollzeitbeschäftigung oder einem daraus resultierenden Folgeeinkommen wie Rente oder Arbeitslosengeld. Teilzeitbeschäftigung wird nur anerkannt, wenn sie aus gesundheitlichen Gründen erfolgt (fachärztliche Bestätigung) oder aus Gründen des Alters oder bei beruflichem Wiedereinstieg.

!!! Ausnahme: AlleinerzieherInnen mit Kindern unter sechs Jahren bzw. mit drei oder mehr Kindern zwischen 6 und 18 Jahren müssen nicht erwerbstätig sein. AlleinerzieherInnen mit ein oder zwei Kindern im Alter zwischen sechs und achtzehn Jahren müssen zumindest einer Teilzeitarbeit (mit einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze) nachgehen.

!!! Wohnbeihilfe wird unter anderem nicht gewährt, wenn

- die Rückzahlung für einen Wohnbauförderungskredit nicht vereinbarungsgemäß erfolgt
- ein frei verfügbares Vermögen von mehr als € 15.000,- (dieser Betrag erhöht sich um €°5.000,- für jede weitere Person) vorhanden ist
- die Wohnung eine Nutzfläche von weniger als 25 m^2 hat
- die Ortsüblichkeiten der Miete nicht gegeben ist

Basis für die Berechnung der Wohnbeihilfe bzw. für den zumutbaren Wohnungsaufwand ist das Nettoeinkommen aller im Haushalt lebenden Personen. Das Erwerbseinkommen von Kindern (bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres) wird bis zu einer Höhe von € 800,- im Monat nicht berücksichtigt. Der Einkommensnachweis erfolgt mittels Jahreslohnzettel, Arbeitnehmerveranlagung bzw. letztem Steuerbescheid.
Anrechenbare Wohnungsgröße: Für eine Person sind 50 m^2, für zwei Personen 70 m^2 und für jede weitere Person zusätzliche 10 m^2 anrechenbar, aber nie mehr als die tatsächliche Nutzfläche. Die Obergrenze des anzurechnenden Wohnungsaufwands wird mit maximal € 6,90 pro m^2 Nutzfläche inkl. € 1,20 Betriebskostenanteil bezogen auf die anrechenbare Wohnungsgröße anerkannt.

Antragstellung

Antragsformulare erhalten Sie in den zuständigen Gemeindeämtern, bei der Abteilung Wohnbauförderung im Amt der Vorarlberger Landesregierung oder im Internet: www.vorarlberg.at (Suchbegriff: Formulare).
Erforderliche Unterlagen:

- Mietbestätigung und Mietvertrag
- Rückzahlungsnachweis
- Einkommensnachweise
- Versicherungsdatenauszug der Vorarlberger Gebietskrankenkasse
- Staatsbürgerschaftsnachweis

Die ausgefüllten Antragsformulare samt Unterlagen sind in dem für Ihren Wohnsitz zuständigen Gemeindeamt abzugeben.

AUSKUNFT/BERATUNG

Nähere Auskünfte, Ihre persönliche Situation betreffend, erhalten Sie im Info-Center der Wohnbauförderung des Amtes der Vorarlberger Landesregierung, Telefon: 05574 511 8080.
E-Mail: wohnen@vorarlberg.at

INFORMATIONSMATERIAL

www.vorarlberg.at (>Bauen&Wohnen >Wohnbeihilfe)

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Wohnen für Mutter und Kind

→ *Beruflicher Wiedereinstieg*, *Kinderbetreuungsbeihilfe*, *Kinderbetreuungsgeld*, *Kindesunterhalt*, *Unterhaltsvorschuss*

Die Caritas-Wohngemeinschaft Mutter und Kind bietet sieben Frauen und ihren Kindern Unterkunft und Betreuung. Die Gründe für die Aufnahme sind unterschiedlich – sie reichen von Konflikten in der Herkunftsfamilie über Wohnungslosigkeit und finanzielle Probleme bis hin zu Trennung oder Scheidung.

Ziel des Aufenthalts in der Wohngemeinschaft ist es, die Frauen zu unterstützen, damit sie den Alltag mit ihren Kindern wieder selbstständig bewältigen können. Sofern Bedarf besteht, werden die Frauen unterstützt bei der Klärung der finanziellen Situation, bei der Grundversorgung der Kinder, in Erziehungsfragen und hinsichtlich beruflicher Orientierung.

Innerhalb der Wohngemeinschaft lebt jede Frau mit ihrem Kind/ihren Kindern in einer kleinen Wohneinheit. Es gibt jedoch eine ganze Reihe gemeinschaftlicher Aktivitäten – eine Mutter-Kind-Spielgruppe, gemeinsame Kochkurse, gemeinsame Ausflüge und Feste.

Die Kosten des Aufenthalts trägt das Land Vorarlberg; die Bewohnerinnen übernehmen einen Mietselbstbehalt.

AUSKUNFT/BERATUNG

Sie können die Wohngemeinschaft bei einem unverbindlichen Informationsgespräch persönlich kennenlernen:

Haus Mutter und Kind
Rosamichl Weg 12
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 200 1800
E-Mail: haus.muki@caritas.at

INFORMATIONSMATERIAL

www.caritas-vorarlberg.at

(>Unsere Angebote >Hilfe in Krisen >Haus Mutter Kind)

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Wohnungszuschuss

→ *Wohnbeihilfe*

BürgerInnen von Drittstaaten, die in der Vergangenheit Anspruch auf einen Wohnungszuschuss hatten, können– aufgrund der Wohnbeihilfenrichtlinie 2014 – Wohnbeihilfe erhalten.

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Zukunftstag „Ich geh mit“

→ *Ausbildung, Berufswahl*

Der Girls’ Day (Töchtertag) bot elf Jahre lang Mädchen im Alter von 10 bis 14 Jahren die Gelegenheit, einen Tag in einem Betrieb oder einer Institution zu verbringen und so Einblick ins Berufsleben zu erhalten. Die Mädchen konnten sich informieren, Kontakte knüpfen und verschiedene Tätigkeiten ausprobieren. Ziel des Girls’ Day war es, Mädchen in der Praxis darauf aufmerksam zu machen, welche Vielfalt an Berufen es gibt und dadurch die Berufswahl zu erleichtern.

Da seit 2013 auch Buben an der Aktion teilnehmen und Eltern und Bekannte auf ihren Arbeitsplatz begleiten können, um sich über die Vielfalt an Berufen zu informieren, heißt der Tag nun Zukunftstag „Ich geh mit“.

Veranstaltet wird der Zukunftstag vom Land und der Wirtschaftskammer Vorarlberg in Zusammenarbeit mit der Arbeiterkammer, dem Landesschulrat und dem ÖGB.

Anmeldung und Anfragen: BIFO – Beratung für Bildung und Beruf (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Ausbildung und Berufsinformation*).

AUSKUNFT/BERATUNG

www.ichgehmit.at

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Zwangsheirat

→ *Frauenhelpline gegen Männergewalt*, *FrauennotWohnung*, *Gewalt gegen Frauen*, *Gewaltschutzstelle*

Als Zwangsheirat oder Zwangsverheiratung wird eine Eheschließung bezeichnet, die nicht freiwillig erfolgt, sondern zu der die Frau bzw. (eher selten) der Mann oder auch beide genötigt werden. Zwangsheirat ist eine Menschenrechtsverletzung, denn gemäß Art.16 Abs.2 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte heißt es: „*Eine Ehe darf nur im freien und vollen Einverständnis der künftigen Ehegatten geschlossen werden.*“ Betroffen von Zwangsverheiratung sind vor allem Mädchen und junge Frauen, häufig Minderjährige, aus Migrantenfamilien. Oft müssen die Mädchen der Verheiratung wegen die Schulbildung oder eine Lehrausbildung abbrechen.
Zwangsheirat hat nichts mit Religion zu tun, sondern mit Tradition – mit patriarchalen Machtverhältnissen, denen Frauen sich zu fügen haben.

Der Zwang zur Eheschließung gilt in Österreich als schwere Nötigung und wird mit einer Freiheitsstrafe geahndet (Ausmaß: sechs Monate bis fünf Jahre). Strafbar sind alle an der Nötigung beteiligten Personen. Und zwar auch dann, wenn die Zwangsheirat im Ausland stattfindet, sofern daran Personen mit österreichischem Wohnsitz beteiligt sind. Zwangsheirat, also die Nötigung zu einer Ehe, ist – seit 2006 – ein Offizialdelikt, Das heißt, nicht die betroffene Frau muss die Klage einbringen, sondern eine dritte Person kann rechtlich dagegen vorgehen. Damit wurde psychischer Druck von den betroffenen Frauen genommen. Tatsächlich wendete sich eine zunehmende Zahl junger Frauen wegen einer Zwangsverheiratung an eine Beratungsstelle. Eine positive Entwicklung. Denn nicht die Zahl der Zwangsverheiratungen ist gestiegen, sondern die Zahl der Frauen, die das nicht mehr hinnehmen und Unterstützung suchen.

AUSKUNFT/BERATUNG

Beratung und Unterstützung erhalten Sie

- in der ifs FrauennotWohnung und in der Vorarlberger ifs Gewaltschutzstelle (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Gewalt gegen Frauen und Kinder*)
- in den ifs Beratungsstellen (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Krisensituationen*)

  Online-Beratung: www.gegen-zwangsheirat.at

zurück zur Übersicht **zum Adressenverzeichnis**

Zweiter Bildungsweg

→ *Beruflicher Wiedereinstieg*, *BerufsInfoZentren*, *Berufsreifeprüfung*, *Bildungskarenz*, *Bildungsteilzeit*, *Hauptschulabschluss*, *Studienberechtigungsprüfung*

Grundsätzlich gilt: Je höher das Ausbildungsniveau desto geringer ist das Risiko, arbeitslos zu werden und desto höher ist zumeist auch das Einkommen. Der Zweite Bildungsweg bietet eine Fülle von Möglichkeiten, eine abgebrochene Ausbildung zu beenden oder eine Ausbildung in späteren Jahren nachzuholen. Im Rahmen des Zweiten Bildungsweges ist es beispielsweise möglich, einen Pflichtschulabschluss zu machen, eine Handelsakademie für Berufstätige zu besuchen oder eine Berufsreifeprüfung bzw. eine Studienberechtigungsprüfung abzulegen.
Um eine Ausbildung im Erwachsenenalter nachzuholen, braucht es ausreichend Motivation, Durchhaltevermögen und passende Rahmenbedingungen (z.B. Zeit und Raum, um ungestört zu lernen). Es braucht aber auch kompetente Hilfestellung.

AUSKUNFT/BERATUNG

- Einschlägige Auskünfte geben die Bildungs- und BerufsberaterInnen des BIFO, die Ihnen auch helfen herauszufinden, wo Ihre Fähigkeiten liegen und wofür es Förderungen gibt (Adresse und Telefonnummer im Adressenverzeichnis, Bereich: *Ausbildung und Berufsorientierung*).
- Arbeitsuchende Frauen erhalten Informationen über die Möglichkeiten der Weiterbildung oder der Berufsausbildung in der für sie zuständigen Regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS), Arbeitnehmerinnen im Bildungscenter der Arbeiterkammer (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit).*

INFORMATIONSMATERIAL

- www.erwachsenenbildung.at
- Die Broschüre „Frauen in Handwerk und Technik. 10 Frauen erzählen von ihren Erfahrungen“ informiert über das FiT-Programm des Arbeitsmarktservice (AMS). Erhältlich ist die Broschüre in den Regionalen Geschäftsstellen des AMS (siehe Adressenverzeichnis, Bereich: *Erwerbsarbeit*). Sie können die Broschüre aber auch von der Internetseite des AMS herunterladen: www.ams.at (>Arbeitsuchende >Angebote für Frauen >Broschüren).

zurück zur Übersicht

zum Adressenverzeichnis

Adressenverzeichnis

Bundeskanzleramt und Landesregierung

Ausbildung und Berufsinformation

Erwerbsarbeit

Gleichbehandlung/Antidiskriminierung

Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte

Information und Beratung für Migrantinnen

Frauennetzwerke/Vorarlberg

Politische und konfessionelle Frauenorganisationen

Sexualität

Schwangerschaftsabbruch

Kinder

Gewalt gegen Frauen und Kinder

Krisensituationen

Wissenschaft, Kunst, Kultur und Medien

zurück zur Übersicht

Adressenverzeichnis

Bundeskanzleramt und Landesregierung

Bund

Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Ministerin:
Radetzkystraße 2
1030 Wien
Telefon: 01 711 00-0
E-Mail: post@bmgf.gv.at

Frauenservicestelle der Bundesministerin:
0800 20 20 11 (gebührenfrei)
E-Mail: frauenservice@frauenministerium.gv.at
www.bmgf.gv.at

Sektion IV – Frauenangelegenheiten und Gleichstellung
Sektionsleitung: Mag.[a] Ines Stilling
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Telefon: 01 531 20-24 00
E-Mail: ines.stilling@frauenministerium.gv.at

Vorarlberg

Landesrätin Katharina Wiesflecker
Zuständig für Soziales, Frauen, Pflege, Kinder- und Jugendhilfe, Kleinkindbetreuung
Römerstr. 15
6901 Bregenz
Telefon: 05574 511 22005
E-Mail: katharina.wiesflecker@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at

Referat für Frauen und Gleichstellung
im Amt der Vorarlberger Landesregierung
Mag.[a] Monika Lindermayr
Römerstr. 15
6901 Bregenz
Telefon: 05574 511 24113
E-Mail: monika.lindermayr@vorarlberg.at oder frauen@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/frauen

zurück zum Adressenverzeichnis
zurück zur Übersicht

Ausbildung und Berufsinformation

BerufsInfoZentrum (BIZ) Bludenz
Bahnhofplatz 1B
6700 Bludenz
Telefon: 05552 623 71
E-Mail: biz.bludenz@ams.at

BerufsInfoZentrum (BIZ) Bregenz
Rheinstraße 33
6901 Bregenz
Telefon: 05574 691-0
E-Mail: biz.bregenz@ams.at

BerufsInfoZentrum Feldkirch
Reichsstraße 151
6800 Feldkirch
Telefon:05522 3473
E-Mail: biz.feldkirch@ams.at

BIFO Beratung für Bildung und Beruf
WIFI Campus Trakt E
Bahnhofstraße 24
6850 Dornbirn
Telefon: 05572 317 17-0
E-Mail: bifoinfo@bifo.at (Beratung nach Terminvereinbarung)
www.bifo.at

BIFO-Außenstellen gibt es auch in Bregenz und in Feldkirch:
BIFO Bregenz
Rheinstraße 32/2.Stock
6900 Bregenz

BIFO Feldkirch
Marktgasse 12-14/Eingang: Schmiedgasse 27
6800 Feldkirch

BFI der Arbeiterkammer Vorarlberg
(z.B. Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung)
Widnau 2 - 4
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 702 00
E-Mail: service@bfi-vorarlberg.at
www.bfi-vorarlberg.at

Frauenbeauftragte des
Landesschulrats für Vorarlberg
Landesschulinspektorin AHS
Mag.[a] Dr.[in] Christine Schreiber
Bahnhofstraße 12
6900 Bregenz
Telefon: 05574 4960-350
E-Mail: Christine.Schreiber@lsr-vbg.gv.at

Landesberufsschule Bludenz
Unterfeldstraße 27
6700 Bludenz
Telefon: 05522 62770-14
E-Mail: sekretariat@lbsb/1.snv.at
www.lbs-bludenz.at

Verein Amazone/Mädchenzentrum
Kirchstraße 39
6900 Bregenz
Telefon: 05574 458 01
E-Mail: office@amazone.or.at
www.amazone.or.at

Schulberatungsstelle für AusländerInnen/MigrantInnen
Landesschulrat für Vorarlberg/4. Stock/Zi 410
Bahnhofstraße 12
6900 Bregenz
Telefon: 05574 4960 612
E-Mail: sevki.eker@lsr-vbg.gv.at

Schulservicestelle im Landesschulrat für Vorarlberg
Bahnhofstraße 12
6900 Bregenz
Telefon: 05574 4960 502
E-Mail: schulservice@lsr-vbg.gv.at
www.lsr-vbg.gv.at

Volkshochschule Bregenz
(Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung)
Römerstraße 14
6900 Bregenz
Telefon: 05574 525 24-0
E-Mail: direktion@vhs-bregenz.at
www.vhs-bregenz.at

Volkshochschule Götzis
(Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung)
Am Garnmarkt 12
6840 Götzis
Telefon: 05523 55150-0
E-Mail: info@vhs-goetzis.at
www.vhs-goetzis.at

WIFI Vorarlberg
Bahnhofstraße 24
6850 Dornbirn
Telefon: 05572 3894 425
E-Mail: info@vlbg.wifi.at
www.vlbg.wifi.at

WIFI Bludenz
Untersteinstr. 4
6700 Bludenz
Telefon: 05572 3894 689
E-Mail: info@vlbg.wifi.at
www.vlbg.wifi.at

WIFI Hohenems
Bahnhofstraße 27
6845 Hohenems
Telefon: 05572 3894 533
E-Mail: info@vlbg.wifi.at
www.vlbg.wifi.at

zurück zum Adressenverzeichnis
zurück zur Übersicht

Erwerbsarbeit

Bundesgebiet

Arbeitsmarktservice Österreich
Bundesgeschäftsstelle
Arbeitsmarktpolitik für Frauen
Treustraße 35 – 43
1200 Wien
Telefon: 01 331 78 626 (Sekretariat)
www.ams.at

Vorarlberg

Arbeiterkammer (AK) Vorarlberg
Leiterin der Abteilung Sozialrecht
(auch zuständig für Familien- und Frauenfragen):
Dr.in Brigitte Hutterer
Widnau 2 – 4
6800 Feldkirch
Telefon: 050 258 2600
E-Mail: brigitte.hutterer@ak-vorarlberg.at
www.vlb.arbeiterkammer.at

AK-Geschäftsstelle Bludenz
Bahnhofplatz 2
6700 Bludenz
Telefon: 050 258 7000
E-Mail: bludenz@ak-vorarlberg.at

AK-Geschäftsstelle Bregenz
Rathausstraße 25
6900 Bregenz
Telefon: 050 258 5000
E-Mail: bregenz@ak-vorarlberg.at

AK-Geschäftsstelle Dornbirn
Bahnhofstraße 23/1. Stock
6850 Dornbirn
Telefon: 050 258 6000
E-Mail: dornbirn@ak-vorarlberg.at

Arbeitsmarktservice
Landesgeschäftsstelle Vorarlberg
Frauenreferentin: Mag.a Kamila Simma-Gaupp-Berghausen
Rheinstraße 33
6901 Bregenz
Telefon: 05574 691 0
E-Mail: kamila.simma@ams.at
www.ams.at/vbg

Arbeitsmarktservice
Regionale Geschäftsstelle Bludenz
Bahnhofplatz 1b
6700 Bludenz
Telefon: 05552 623 71
E-Mail: ams.bludenz@ams.at
www.ams.at/vbg

Arbeitsmarktservice
Regionale Geschäftsstelle Bregenz
Rheinstraße 33
6901 Bregenz
Telefon: 05574 691 0
E-Mail: ams.bregenz@ams.at
www.ams.at/vbg

Arbeitsmarktservice
Regionale Geschäftsstelle Dornbirn
WIFI-Campus, Trakt E
Bahnhofstraße 24
6850 Dornbirn
Telefon: 05572 22771 0
E-Mail: ams.dornbirn@ams.at
www.ams.at/vbg

Arbeitsmarktservice
Regionale Geschäftsstelle Feldkirch
Reichsstraße 151
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 3473 0
E-Mail: ams.feldkirch@ams.at
www.ams.at/vbg

Arbeitsmarktservice
Regionale Geschäftsstelle Kleinwalsertal
Walserstraße 40
6992 Hirschegg
Telefon: 05517 5222
E-Mail: ams.kleinwalsertal@ams.at
www.ams.at/vbg

Arbeitsinspektorat Bregenz
Rheinstraße 57
6900 Bregenz
Telefon: 05574 786 01 0
Bereitschaftsdienst für Meldungen
von Arbeitsunfällen außerhalb der Amtsstunden: 0664 251 70 15
E-Mail: post.ai15@arbeitsinspektion.gv.at

Frauenberufszentrum*Vorarlberg
(Projekte in Zusammenarbeit mit dem AMS u. der Arbeiterkammer)
www.abzaustria.at

Standort Bregenz:
Kornmarktstraße 18/2. OG
6900 Bregenz

Standort Dornbirn:
Riedgasse 8/3.Stock
6850 Dornbirn
Telefon für Bregenz und Dornbirn: 0699 16 67 03 25

Standort Bludenz:
Rätikoncenter 1
Bahnhofsplatz 1d
6700 Bludenz

Standort Feldkirch:
Marktgasse 6, 3. Stock
6800 Feldkirch
Telefon für Bludenz und Feldkirch: 0699 16 67 03 78

Landwirtschaftskammer Vorarlberg
Montfortstraße 9 – 11
6900 Bregenz
Telefon: 05574 400
E-Mail: office@lk-vbg.at
www.vbg.ilko.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) Vorarlberg
Landesfrauenreferentin: Mag.[a] Sabine Rudigier
Steingasse 2
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 35 53 20
E-Mail: sabine.rudigier@oegb.at
www.oegb.at

Wirtschaftskammer Vorarlberg
Frau in der Wirtschaft
Vorsitzende: Evelyn Dorn
Geschäftsführerin: Karin Furtner
Wichnergasse 9
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 305 452
E-Mail: fiw@wkv.at
www.wko.at/vlbg/unternehmerin

zurück zum Adressenverzeichnis
zurück zur Übersicht

Gleichbehandlung/Antidiskriminierung

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
Geschäftsführung der Bundes-Gleichbehandlungskommission
Mag.[a] Beatrix Gojakovich (Senat I + II) und Mag.[a] Sandra Ulrich (Senat II)
Abteilung IV/3
Minoritenplatz 3
1010 Wien
Telefon: 01 531 20- 2433
E-Mail: iv3@frauenministerium.gv.at, beatrix.gojakovich@frauenminsterium.gv.at
sandra.ulrich@frauenministerium.gv.at
www.bmgf.gv.at (>Frauen >Gleichbehandlungskommissionen)

Gleichbehandlung in der Privatwirtschaft
Gleichbehandlungsanwaltschaft
Taubstummengasse 11
1040 Wien
Telefon: 0800 20 61 19 (gebührenfrei) oder 01 532 02 44
E-Mail: gaw@bka.gv.at
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Regionalbüro für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt
Regionalbüro für Tirol, Salzburg und Vorarlberg
Leitung: Mag.[a] Katharina Raffl
Leipzigerplatz 2
6020 Innsbruck
Telefon: 0512 34 30 32
E-Mail: ibk.gaw@bka.gv.at
www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

Antidiskriminierung auf Landesebene
Landesvolksanwalt von Vorarlberg
Mag. Florian Bachmayr-Heyda
Antidiskriminierungsstelle:
Leiterin: Dr.[in] Angela Bahro
Landwehrstraße 1
6900 Bregenz
Telefon: 05574 470 27
E-Mail: buero@landesvolksanwalt.at
www.landesvolksanwalt.at

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Anlaufstelle für Gleichbehandlung im Landesdienst
Birgit Gmeiner – Personalvertretung
Römerstr. 15
6901 Bregenz
Telefon: 05574 511 29015
E-Mail: birgit.gmeiner@vorarlberg.at

zurück zum Adressenverzeichnis **zurück zur Übersicht**

Frauen- und Familienberatungsstellen, Frauentreffpunkte

Bundesgebiet
Frauenservicestelle des
Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen
Telefon: 0800 20 20 11 (gebührenfrei)
(Mo – Do, 10 – 14 Uhr, Fr, 10 – 12 Uhr)
E-Mail: frauenservice@bmgf.gv.at
www.bmgf.gv.at

Vorarlberg
FEMAIL
FrauenInformationszentrum Vorarlberg
Marktgasse 6/2.OG
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 310 02 und 0699 127 35 259
Türkischsprachige Telefonberatung: 0664 356 06 03
E-Mail: info@femail.at
www.femail.at

Ehe- und Familienzentrum
der Katholischen Kirche
Herrengasse 4
6800 Feldkirch
Telefon:05522/741 39
E-Mail: efz@kath-kirche-vorarlberg.at
www.efz.at

Ehe- und Familienzentrum
der Katholischen Kirche
(Außenstelle)
Rathausplatz 4/5. OG
6850 Dornbirn
Telefon:05522/741 39-7612
E-Mail: beratungsstellen-efz@kath-kirche-vorarlberg.at

ifs Beratungsstelle Bludenz
Klarenbrunnstraße 12
6700 Bludenz
Telefon: 05 1755-560
E-Mail: ifs.bludenz@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Bregenz
St. Anna-Straße 2
6900 Bregenz
Telefon: 05 1755-510
E-Mail: ifs.bregenz@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Bregenzerwald
Impulszentrum
Gerbe 1135
6863 Egg
Telefon: 05 1755-520
E-Mail: ifs.bregenzerwald@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Dornbirn
Kirchgasse 4b
6850 Dornbirn
Telefon: 05 1755-530
E-Mail: ifs.dornbirn@ifs.at
www.ifs.at

Institut für Sozialdienste Vorarlberg

ifs Beratungsstelle Feldkirch
Ganahl-Areal
Schießstätte 14
6800 Feldkirch
Telefon: 05 1755-550
E-Mail: ifs.feldkirch@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Hohenems
at&co regionales zentrum ems
Franz-Michael-Felder-Straße 6
6845 Hohenems
Telefon: 05 1755-540
E-Mail: ifs.hohenems@ifs.at
www.ifs.at

Verein Amazone/Mädchenzentrum
Kirchstraße 39
6900 Bregenz
Telefon: 05574 458 01
E-Mail: office@amazone.or.at
www.amazone.or.at

Amazone

zurück zum Adressenverzeichnis
zurück zur Übersicht

Information und Beratung für MigrantInnen

Caritas Flüchtlingshilfe
Schlossgraben 6
6800 Feldkirch
Telefon: 05522/200-1770
E-Mail: fluechtlingshilfe@caritas.at
www.caritas-vorarlberg.at

FEMAIL FrauenInformationszentrum Vorarlberg
Marktgasse 6
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 31 002-0 und 0699 127 35 259
Bei Bedarf u. Voranmeldung stehen Dolmetscherinnen in mehreren Sprachen zur Verfügung.
E-Mail: info@femail.at
www.femail.at

ifs Beratungsstelle Bludenz
Klarenbrunnstraße 12
6700 Bludenz
Telefon: 05 1755-560
E-Mail: ifs.bludenz@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Bregenz
St. Anna-Straße 2
6900 Bregenz
Telefon: 05 1755-510
E-Mail: ifs.bregenz@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Bregenzerwald
Impulszentrum
Gerbe 1135
6863 Egg
Telefon: 05 1755-520
E-Mail: ifs.bregenzerwald@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Dornbirn
Kirchgasse 4b
6850 Dornbirn
Telefon: 05 1755-530
E-Mail: ifs.dornbirn@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Feldkirch
Ganahl-Areal
Schießstätte 14
6800 Feldkirch
Telefon: 05 1755-550
E-Mail: ifs.feldkirch@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Hohenems
Franz-Michael-Felder-Straße 6
6845 Hohenems
Telefon: 05 1755-540
E-Mail: ifs.hohenems@ifs.at
www.ifs.at

okay.zusammen leben
Projektstelle für Zuwanderung und Integration
Färbergasse 15/304
6850 Dornbirn
Telefon: 05572/398 102-0
E-Mail: office@okay-line.at
www.okay-line.at

zurück zum Adressenverzeichnis
zurück zur Übersicht

Frauennetzwerke

Bundesgebiet

Frauennetzwerk Medien
c/o Presseclub Concordia
Bankgasse 8
1010 Wien
E-Mail: office@frauennetzwerk.at
www.frauennetzwerk.at

Österreichischer Frauenring
Dachorganisation österreichischer Frauenvereine
Bacherplatz 10/4
1050 Wien
Telefon: 0664/507 13 13
E-Mail: office@frauenring.at
www.frauenring.at

Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser
Informationsstelle gegen Gewalt
Bacherplatz 10/4
1050 Wien
Telefon: 01/544 08 20
E-Mail: informationsstelle@aoef.at
www.aoef.at

Vorarlberg
www.3laenderfrauen.org
(Gemeinsame Website der Stabsstelle für Chancengleichheit
in Vaduz, der Schweizer Stabsstelle für Chancengleichheit von Frau und Mann
in Chur, der Schweizer Fachstelle Familien und Gleichstellung
in Herisau sowie des Referat für Frauen und Gleichstellung in Vorarlberg)

Business & Professional Women Club Vorarlberg
Margit Enzenhofer
Telefon: 0680 133 62 99
E-Mail: margit.enzenhofer@gmx.at
www.bpw.at

Frauennetzwerk Vorarlberg
Projektleitung: Mag.[a] Monika Lindermayr
Projektassistenz: Marina Fuchs
Telefon: 05574 511 24112
E-Mail: frauen.netzwerk@vorarlberg.at
www.frauennetzwerk-vorarlberg.at

Sprecherinnen der Regionen:

Bregenzerwald: Ingrid Delacher
Telefon: 0650 792 222 55
E-Mail: ingrid@blusky.li

Großes Walsertal: Carmen Stark
Telefon:0664 422 89 91
E-Mail: koell.stark.kathi@a1.net

Hofsteig: Yvonne Böhler
Telefon: 0664 738 22 893
E-Mail: yb@aon.at

amKumma: Kiki Karu
Telefon: 0664 240 75 29
E-Mail: kiki.karu@aon.at

Leiblachtal: Lissy Jancsó
Telefon: 05573 82 775
E-Mail: die.frau@a1.net

Vorderland: Alicke Angela
Telefon: 0699 190 08 560
E-Mail: angela@alicke.info

Walgau: Sabine Wäger Landessprecherin
Telefon. 0664 122 8871
E-Mail: sabine.waeger@a1.net

Arlberg: Brigitte Finner
Telefon: 0664 504 76 02
E-Mail: haus.franziska@gmx.at

Österreichischen Hebammengremiums
Landesgeschäftsstelle Vorarlberg
Leiterin: Helga Hartmann
Walterstraße 22
6712 Thüringen
Telefon: 0664 645 00 90
E-Mail: vorarlberg@hebammen.at
www.hebammen.at

zurück zum Adressenverzeichnis

zurück zur Übersicht

Politische und konfessionelle Frauenorganisationen

Grüne Frauen Vorarlberg
Sprecherin: Antje Wagner
Deuringstraße 3
6900 Bregenz
Telefon: 05574 474 88
E-Mail: antje.wagner@gruene.at
www.vorarlberg.gruene.at/frauen

Frauenreferat der Katholischen Kirche Vorarlbergs
Frauenreferentin: Mag.[a] Friederike Winsauer
Bahnhofstraße 13
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 3485-209
E-Mail: friederike.winsauer@kath-kirche-vorarlberg.at

Katholische Frauenbewegung der Diözese Feldkirch
Vorsitzende: Ingrid Härle
Bahnhofstraße 13
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 34 85-212
E-Mail: kfb@kath-kirche-vorarlberg.at
www.kath-kirche-vorarlberg.at/organisationen/kfb/willkommen

ÖVP-Frauen Vorarlberg
Landesobfrau: LAbg. Martina Rüscher
Landesgeschäftsführerin: Birgit Renner
Römerstraße 12
6900 Bregenz
Telefon: 05574 4907-18
E-Mail: frauen@volkspartei.at
www.frauenoffensive.at

SPÖ-Frauen Vorarlberg
Landesfrauenvorsitzende: Veronika Keck
Landesfrauengeschäftsführerin: Jeanette Greiter
St. Anna Straße 1
6900 Bregenz
Telefon: 05574 582 36-12-0
E-Mail: janette.greiter@spoe.at
www.frauen-vorarlberg.spoev.at

zurück zum Adressenverzeichnis
zurück zur Übersicht

Schwangerschaftsabbruch

Ärztehaus Montfort
Jahnstraße 20 (Adresse für Post und Navigator)
Das Gebäude befindet sich zwischen
Jahnstraße 20 und Kaiserstraße 27.
(Eingang Jahnstraße: Vom Innenhof ins 2. Obergeschoß)
6900 Bregenz
Telefon: 05574/429 55 sowie 0676/931 78 45
E-Mail: ememha@aerztehaus-montfort.eu
www.aerztehaus-montfort.eu

zurück zum Adressenverzeichnis
zurück zur Übersicht

Sexualität

Bundesgebiet

Herzklopfen/First Love
Onlineberatung für junge Leute zu den Themen Liebe, Sex und Beziehung
www.firstlove.at

Österreichische Gesellschaft für Familienplanung
Bastiengasse 36–38
1180 Wien
Telefon: 01 478 52 42
E-Mail: buero@oegf.at
www.oegf.at

Plattform Sexuelle Bildung
Aufklärung – Beratung – Aus- und Weiterbildung
E-Mail: plattform@sexuellebildung.at
www.sexuellebildung.at

Vorarlberg

First Love Ambulanz
Landeskrankenhaus Bludenz
Gynäkologische Ambulanz
Spitalgasse 13
6700 Bludenz
Telefon: 05552 603-0

First Love Ambulanz
Allgemeines Krankenhaus der Stadt Dornbirn
Gynäkologische Ambulanz
Lustenauer Straße 4
6850 Dornbirn
Telefon: 05572 303-0

First Love Ambulanz
Landeskrankenhaus Feldkirch
Gynäkologische Ambulanz
Carinagasse 47
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 303-0

GoWest
Verein für Lesben, Schwule,
Bisexuelle und Transgenderpersonen
Kirchstraße 39/2.OG
6900 Bregenz
Beratungstelefon: 0681 108 64 866 (Do 18 – 20 Uhr)
E-Mail: info@gowest.or.at
www.gowest.jimdo.com

Homosexuelle Aktion Vorarlberg
Telefon: 0664 654 65 99
E-Mail: hav@pride-out.net

zurück zum Adressenverzeichnis

zurück zur Übersicht

Gewalt gegen Frauen und Kinder

Bundesgebiet

Frauenhelpline gegen Männergewalt
Kostenlose Erst- und Krisenberatung im Falle von Gewalt
0800 222 555 (kostenlos rund um die Uhr)
Muttersprachliche Beratung:
Montag, 8 – 14 Uhr: Russisch
Dienstag, 14 – 19 Uhr: Bosnisch-Kroatisch-Serbisch
Freitag, 8 – 14 Uhr: Türkisch
Freitag, 14 – 19 Uhr: Arabisch
Englisch sprechen alle Beraterinnen
E-Mail: frauenhelpline@aoef.at
www.frauenhelpline.at

Vorarlberg

ifs FrauennotWohnung Dornbirn
Postfach 61
6850 Dornbirn
Telefon: 05 1755-577 (rund um die Uhr)
E-Mail: frauennotwohnung@ifs.at
www.ifs.at

ifs Gewaltschutzstelle Vorarlberg
Johannitergasse 6
6800 Feldkirch
Telefon: 05 1755-535
E-Mail: gewaltschutzstelle@ifs.at
www.ifs.at

ifs Kinderschutz und Prozessbegleitung
Marktplatz 3 (Eingang Winkelgasse)
6850 Dornbirn
Telefon: 05 1755-505
E-Mail: kinderschutz@ifs.at
www.ifs.at

ifs Gewaltberatung Feldkirch
Koordination: Arno Dalpra
Bahnhofstraße 18
6800 Feldkirch
Telefon: 05 1755-515
E-Mail: gewaltberatung@ifs.at
www.ifs.at

ifs Gewaltberatung Dornbirn
Färbergasse 17/1
6850 Dornbirn
Telefon: 05 1755-515
E-Mail: gewaltberatung@ifs.at
www.ifs.at

Kinder- und Jugendanwaltschaft
DSA Michael Rauch
Schießstätte 12
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 849 00
E-Mail: kija@vorarlberg.at
www.vorarlberg.kija.at

Schmetterlinge
Verein für Betroffene von sexualisierter Gewalt und deren Angehörige
Rheinstraße 1
6971 Hard
Telefon: 0664 857 67 71
E-Mail: schmetterlinge@vol.at
www.schuetzedeinkind.at

zurück zum Adressenverzeichnis

zurück zur Übersicht

Kinder

Amt der Vorarlberger Landesregierung
Abteilung IVa, **Familypoint**
Beratung in Fragen der Kinderbetreuung:
Standort: Klostergasse 20
Postanschrift: Römerstraße 15
6901 Bregenz
Telefon: 05574 511-24100 , 24153, 24170 oder 24175
E-Mail: familypoint@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/kinderbetreuung

Gigampfa
Für Kinder und Jugendliche aus Trennungs- und Scheidungsfamilien
Kontakt: Ehe- und Familienzentrum der Katholischen Kirche
Bereichsleitung für Alleinerziehende und Gigampfa: DSA Martina Hoeber
Herrengasse 4
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 741 39-7602
E-Mail: martina.hoeber@kath-kirche-vorarlberg.at
www.gigagampfa.at

Kinder- und Jugendanwaltschaft
DSA Michael Rauch
Schießstätte 12 (Ganahl-Areal)
6800 Feldkirch
Telefon: 05522/849 00
E-Mail: kija@vorarlberg.at
www.vorarlberg.kija.at

Kinderfreunde Vorarlberg
St. Anna Straße 1
6900 Bregenz
Telefon: 05574/581 59
E-Mail: kinderfreunde.vorarlberg@aon.at
www.kinderfreunde.at

Landesverband für selbstorganisierte Kindergruppen Vorarlbergs
Furxstraße 1
6835 Zwischenwasser/Batschuns
Telefon: 0664 123 78 79
E-Mail: barbarawelte@gmx.at
www.spielgruppe.at

Verein Tagesbetreuung
Vorarlberger Tagesmütter GmbH
Reichsstraße 126/3.Stock
6800 Feldkirch
Tel: 05522 718 40-360
E-Mail: office@verein-tb.at
www.verein-tagesbetreuung.at

zurück zum Adressenverzeichnis

zurück zur Übersicht

Krisensituationen

Bundesgebiet

Ö3-Kummernummer
116 123 ist täglich gebührenfrei zwischen 16 – 24 Uhr erreichbar.

Telefonseelsorge
Telefon: 142 (gebührenfrei, rund um die Uhr)

Vorarlberg
Beratungsstelle Existenz & Wohnen
Caritas Center
Reichsstraße 173
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 200-1700
E-Mail: beratung@caritas.at
www.caritas-vorarlberg.at

Beratungsstelle
aktion leben Vorarlberg
Dr. Anton Schneider Straße 3
6850 Dornbirn
Telefon: 05572 332 56
E-Mail: aktion.leben.vbg@aon.at
www.aktionleben-vorarlberg.at

Caritas Familienhilfe
Stellenleiterin: Doris Jenni
Wichnergasse 22
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 200-1042
E-Mail: doris.jenni@caritas.at
www.caritas-vorarlberg.at

Einsatzkoordinatorin ab Feldkirch Richtung Bludenz:
Mag.[a] Elisabeth Feistenauer
Telefon: 05522 200-1049
E-Mail: elisabeth.feistenauer@caritas.at

Einsatzkoordinatorin ab Rankweil Richtung Bregenz:
Manuela Petschnig
Telefon: 05522 200-1043
E-Mail: manuela.petschnig@caritas.at

Haus Mutter und Kind der Caritas Vorarlberg
Rosamichl-Weg 12
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 200-1800
E-Mail: haus.muki@caritas.at
www.caritas-vorarlberg.at

dowas Beratungsstelle
(für Wohnungs- und Arbeitsuchende)
Merbodgasse 10
6900 Bregenz
Beratung in türkischer Sprache: Jeden letzten Freitag eines Monats
Telefon:05574 909 020
E-Mail: beratung@dowas.at
www.dowas.at

Ehe- und Familienzentrum der Katholischen Kirche
Herrengasse 4
6800 Feldkirch
Telefon: 05522 741 39
E-Mail: efz@kath-kirche-vorarlberg.at
www.efz.at

Ehe- und Familienzentrum der Katholischen Kirche
(Außenstelle)
Rathausplatz 4/5. OG
6850 Dornbirn
Telefon: 05522/741 39-7612
E-Mail: beratungsstellen-efz@kath-kirche-vorarlberg.at

ifs Beratungsstelle Bludenz
Klarenbrunnstraße 12
6700 Bludenz
Telefon: 05 1755-560
E-Mail: ifs.bludenz@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Bregenz
St. Anna Straße 2
6900 Bregenz
Telefon: 05 1755-510
E-Mail: ifs.bregenz@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Bregenzerwald
Impulszentrum
Gerbe 1135
6863 Egg
Telefon: 05 1755-520
E-Mail: ifs.bregenzerwald@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Dornbirn
Kirchgasse 4b
6850 Dornbirn
Telefon: 05 1755-530
E-Mail: ifs.dornbirn@ifs.at
www.ifs.at

ifs Beratungsstelle Feldkirch
Ganahl-Areal
Schießstätte 14
6800 Feldkirch
Telefon: 05 1755-550
E-Mail: ifs.feldkirch@ifs.at
www.ifs.at

Institut für Sozialdienste Vorarlberg

ifs Beratungsstelle Hohenems
at&co regionales zentrum ems
Franz-Michael-Felder-Straße 6
6845 Hohenems
Telefon: 05 1755-540
E-Mail: ifs.hohenems@ifs.at
www.ifs.at

ifs Delogierungsprävention
Leiterin: Heidi Lorenzi
Interpark Focus 1
6832 Röthis
Telefon: 05 1755-500
E-Mail: lorenzi.heidi@ifs.at
www.ifs.at

ifs Krisenwohnungen Unterland
(in Bregenz, Hard und Dornbirn)
Telefon: 05523/52176
E-Mail: krisenwohnung.unterland@ifs.at

ifs Krisenwohnungen Oberland
(in Bludenz und Feldkirch)
E-Mail: krisenwohnung.oberland@ifs.at

ifs Schuldenberatung
Telefon: 05 1755 580
E-Mail: ifs.schuldenberatung@ifs.at
www.ifs.at

Standort Bludenz
Innovationszentrum
Klarenbrunnstraße 12
6700 Bludenz

Standort Bregenz
Benger Park
Mehrerauerstraße 3
6900 Bregenz

Standort Feldkirch
Ganahl-Areal
Schießstätte 14
6800 Feldkirch

schwanger.li
Beratungsstelle der Sophie von Liechtenstein-Stiftung für Frau und Kind
Bahnhofstraße 18
6800 Feldkirch
Telefonberatung: 0810 00 33 44 (8 - 12 Uhr + 13 - 17 Uhr)
E-Mail: beratung@schwanger.li
www.schwanger.li

zurück zum Adressenverzeichnis
zurück zur Übersicht

Wissenschaft, Kunst, Kultur und Medien

Bundesgebiet

AEP-Informationen
Feministische Zeitschrift für Politik und Gesellschaft
Bestelladresse:
AEP-Arbeitskreis für Emanzipation und Partnerschaft
Schöpferstr. 19
6020 Innsbruck
Telefon: 0512/58 36 98
E-Mail: informationen@aep.at
www.aep.at

an.schläge
Das feministische Magazin
Gußhausstraße 20/1A
1040 Wien
Telefon: 01/920 16 76
E-Mail: redaktion@anschlaege.at
www.anschlaege.at

Ariadne
Spezialkatalog der Österreichischen Nationalbibliothek
(frauen/genderpezifische Information und Dokumentation)
und Geschlechterforschung)
Josefsplatz 1 bzw. Postfach 308
1015 Wien (Zugang Heldenplatz, 2. Stock)
Telefon: 01 534 10-487 und 457
E-Mail: ariadne@onb.ac.at
www.onb.ac.at (Kataloge der Österreichischen Nationalbibliothek)

biografiA - biografische Datenbank und Lexikon österreichischer Frauen
c/o Dokumentationsstelle Frauenforschung
am Institut für Wissenschaft und Kunst
Berggasse 17
1090 Wien
Telefon: 01 317 43 42
E-Mail: info@biografiA.at
www.biografia.at

die Standard
Online-Nachrichten von Frauen für Frauen
Ressortleiterin: Mag.[a] Beate Hausbichler
Vordere Zollamtstraße 13
1030 Wien
Telefon: 01 531 70-700
E-Mail: dieredaktion@diestandard.at
www.diestandard.at

Dokumentationsstelle Frauenforschung am
Institut für Wissenschaft und Kunst (IWK)
Berggasse 17/1
1090 Wien
Telefon: 01 317 43 42
E-Mail: iwk@iwk.ac.at
www.iwk.ac.at

EfEU - Verein zur Erarbeitung
feministischer Erziehungs- und Unterrichtsmodelle
Untere Weißgerberstraße 41
1030 Wien
Telefon 01 966 28 24
E-Mail: verein@efeu.or.at
www.efeu.or.at

Frauen*solidarität im C3 –
Centrum für Internationale Entwickung
Sensengasse 3
1090 Wien
Telefon: 01 317 40 20-0
E-Mail: office@frauensolidaritaet.org
www.frauensolidaritaet.org

Int*akt*
Internationale Aktionsgemeinschaft bildender Künstlerinnen
WUK
Währinger Straße 59/Stiege 3/1. Stock
1090 Wien
E-Mail: intakt@wuk.at
www.intakt-kuenstlerinnen.com

L'Homme
Europäische Zeitschrift
für feministische Geschichtswissenschaft
c/o Institut für Geschichte der Universität Wien
Universitätsring 1
1010 Wien
E-Mail: christa.haemmerle@univie.ac.at
www.univie.ac.at/Geschichte/LHOMME

Museum für Verhütung und Schwangerschaftsabbruch
Mariahilfergürtel 37/1. Stock
1150 Wien
Telefon: 0699 178 178 04 oder 0699 178 178 06 (Führungen)
E-Mail: info@muvs.org
www.de.muvs.org
(Öffnungszeiten: Mi – So 14 – 18 Uhr)

Stichwort
Archiv der Frauen- und Lesbenbewegung.
Bibliothek - Dokumentation - Multimedia
Gusshausstraße 20/1A+B
1040 Wien
Telefon: 01 812 98 86
E-Mail: office@stichwort.or.at
www.stichwort.or.at

Vereinigung bildender Künstlerinnen Österreichs
Maysedergasse 2/4. Stock
1010 Wien
E-Mail: info@vbkoe.org
www.vbkoe.org

Welt der Frau
Zeitschrift der Katholischen Frauenbewegung Österreichs
Dametzstraße 1 – 5
4020 Linz
Telefon: 0732 77 00 01-11
E-Mail: info@welt-der-frau.at
www.welt-der-frau.at

Zeitschrift Frauen*solidarität
Einzige feministisch-entwicklungspolitische Zeitschrift im deutschsprachigen Raum
in den Ländern des Südens
Sensengasse 3
1090 Wien
Telefon: 01/317 40 20
E-Mail: office@frauensolidaritaet.org
www.frauensolidaritaet.org

Vorarlberg
Frauenmuseum
Platz 501
6952 Hittisau
Telefon: 05513/6209-30
E-Mail: kontakt@frauenmuseum.com
www.frauenmuseum.at

Gleichbehandlungsstelle
Fachhochschule Vorarlberg
Gleichbehandlungsbeauftragte:
Mag.[a] Birgit Blenke
Hochschulstraße 1
6850 Dornbirn
Telefon: 05572 792 10 10
E-Mail: gleichbehandlung@fhv.at
www.fhv.at/organisation/gleichbehandlungsstelle

Fachhochschule Vorarlberg
Hochschulstraße 1
6850 Dornbirn
Telefon: 05572 79 20
www.fhv.at

if:faktum - Magazin für Vorarlbergerinnen
Das Magazin ist im Amt der Vorarlberger Landesregierung, Abt. IVa, Referat für Fauen und Gleichstellung kostenlos zu bestellen.
Telefon: 05574 511 24136
E-Mail: frauen@vorarlberg.at

Pädagogische Hochschule Vorarlberg
Liechtensteinerstraße 33-37
6800 Feldkirch
Telefon:05522 311 99
E-Mail: office@ph-vorarlberg.ac.at
www.ph-vorarlberg.ac.at

Schloss Hofen
Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung
Hoferstraße 26
6911 Lochau
Telefon: 05574 4930
E-Mail: info@schlossshofen.at
www.fhv.at/weiterbildung

Zentrum für Fernstudien Bregenz
Belruptstraße 10
6900 Bregenz
Telefon: 05574 461 20-12
E-Mail: bregenz@fernstudien.at
www.fernstudien.at/bregenz

zurück zum Adressenverzeichnis
zurück zur Übersicht

Impressum

Impressum gemäß § 24 MedG Abs. 3
(Österreichisches Bundesgesetz über die Presse und andere Publizistische Medien)
Medieninhaber und Herausgeber: Amt der Vorarlberger Landesregierung, Abt. IVa, Referat für Frauen und Gleichstellung
Adresse: Römerstr. 15, 6900 Bregenz

Referat für Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung
Funktionsbereichsleiterin: Mag.[a] Monika Lindermayr
Adresse: Römerstr. 15, 6900 Bregenz
E-Mail: frauen@vorarlberg.at
www.vorarlberg.at/frauen

Recherche und Text:
Dr.[in] Susanne Feigl, Erscheinungsjahr: 2013, Aktualisiert: 2017

Offenlegung gemäß § 25 MedG Abs. 4

Blattlinie
A-Z Informationen für Frauen in Vorarlberg – online ist ein frauenspezifischer Webauftritt, der allen Internet-BenutzerInnen Informationen über lokale Einrichtungen und Angebote im Sozialbereich zugänglich macht. Jegliche auf dieser Site enthaltenen Angaben dienen ausschließlich der Information.

Haftungsbeschränkung
Das Referat für Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung kann nicht die Gewähr für die vollständige Richtigkeit übernehmen. Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr. Eine Haftung für Schäden, die sich durch die A-Z Informationen für Frauen in Vorarlberg veröffentlichte Inhalte oder Services ergeben, ist ausgeschlossen. Es wird auch keine Haftung übernommen für etwaigen unmittelbaren, mittelbaren, zufälligen oder besonderen Schaden oder Folgeschaden, welcher aus Ihrem Zugriff auf A-Z Informationen für Frauen in Vorarlberg oder deren Nutzung entsteht oder irgendeiner Weise damit zusammenhängt, einschließlich – jedoch nicht beschränkt auf – jeglichen Verlust oder Schaden durch Viren, die sich auf Ihre Computerausrüstung oder die von Ihnen angenommene Verlässlichkeit der A-Z Informationen für Frauen in Vorarlberg bezogene Informationen auswirken.

Verweise und Links
A-Z Informationen für Frauen in Vorarlberg enthält Hypertexte-Links zu anderen Internet-Seiten, die von dieser Seite völlig unabhängig sind. Die Erstinformation im Referat für Frauen und Gleichstellung beim Amt der Vorarlberger Landesregierung übernimmt diesbezüglich keine Haftung, insbesondere nicht für deren Inhalt und die Genauigkeit, Vollständigkeit oder Authentizität der in einem dieser Hypertexte-Links oder einer anderen Internet-Seite enthaltenen Informationen. Der Zugriff auf irgendwelche andere, mit A-Z Informationen für Frauen in Vorarlberg verknüpften Internet-Seiten erfolgt auf Ihre eigene Verantwortung. Eine Haftung für jedwede darauf befindliche Information sowie sich darauf ergebende Folgen wird seitens der Erstinformation im Referat für Frauen und Gleichstellung im Amt der Vorarlberger Landesregierung ausgeschlossen.

zur Übersicht
zum Adressenverzeichnis