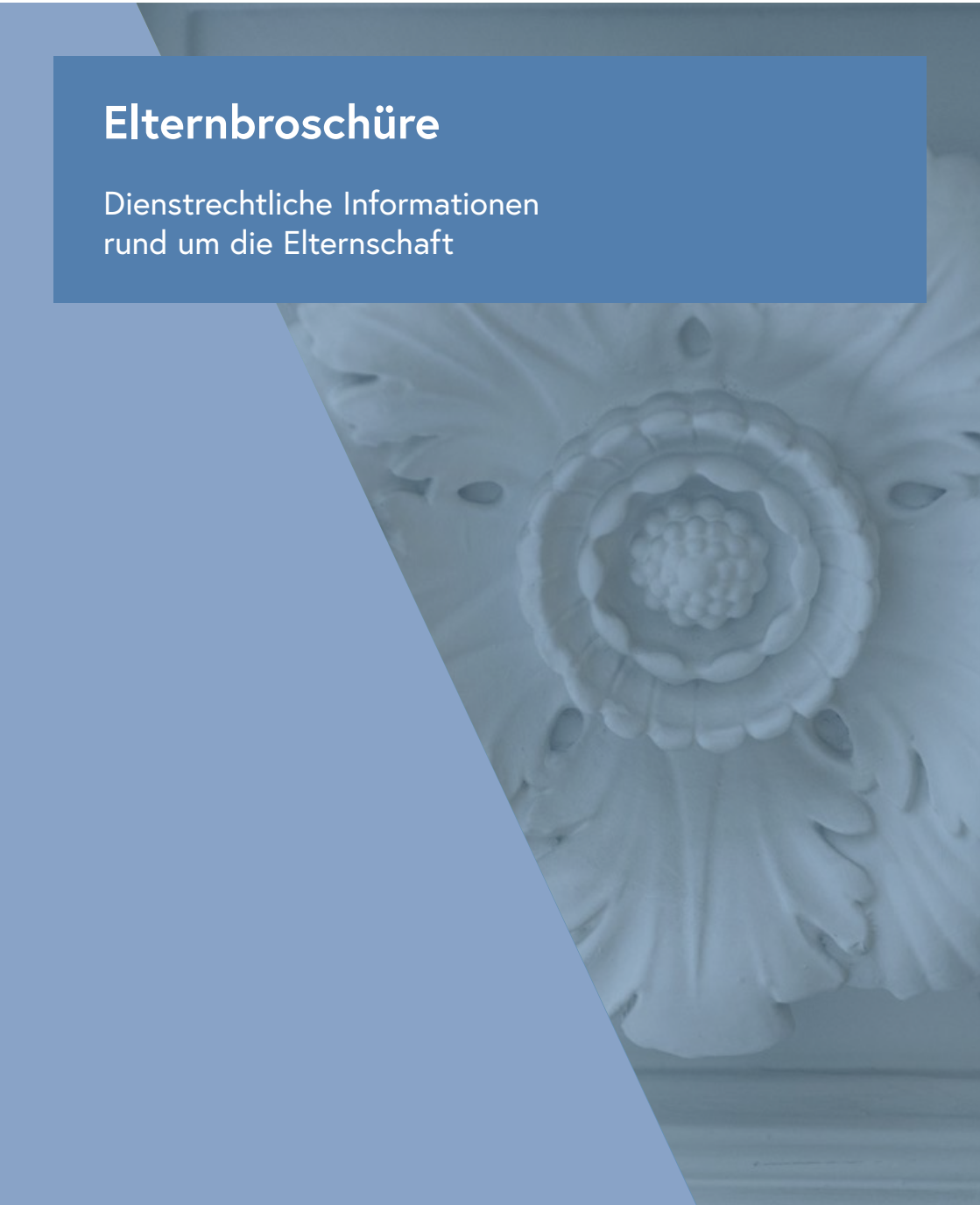
Bundesministerium
Kunst, Kultur,
öffentlicher Dienst und Sport

Elternbroschüre

Dienstrechtliche Informationen rund um die Elternschaft



Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)
Sektion III – Öffentlicher Dienst und Verwaltungsinnovation
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

bmkoes.gv.at

Autorin: Dr. Susanna Loibl-van Husen (Abteilung III/C/5 – Pensionsrechtliche Angelegenheiten, Karenzrecht und Pensionskassenvorsorge)

Layout: BMKÖS-Grafik
Bildnachweis: BKA/Regina Aigner (Cover)

Haftung: Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Broschüre trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport und der Autorin ausgeschlossen ist.

Wien, November 2023

Elternbroschüre

Dienstrechtliche Informationen
rund um die Elternschaft

Wien, November 2023

Vorwort

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch im öffentlichen Dienst ein wichtiges Thema. Für viele Elternteile stellen sich nach der Geburt des Kindes unter anderem die Fragen, wie sie ihr berufliches Leben gestalten und wie sie die Betreuung des Kindes allenfalls partnerschaftlich aufteilen können.

In dieser Informationsbroschüre werden neben den wichtigsten mutterschutzrechtlichen Regelungen die für Beamtinnen bzw. Beamte und Vertragsbedienstete des Bundes geltenden wesentlichen dienstrechtlichen Bestimmungen rund um die Elternschaft kurz zusammengefasst. Diese ergeben sich einerseits aus dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) bzw. dem Väter-Karenzgesetz (VKG) und andererseits aus den Dienstrechtsgesetzen wie dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) und dem Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG). Hinzuweisen ist darauf, dass gesetzliche Bestimmungen, die auf den Vater oder die Vaterschaft Bezug nehmen (wie das VKG), sinngemäß auch für Frauen gelten, die gemäß § 144 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) Elternteil sind. Werden in dieser Broschüre Väter genannt, so gelten die Ausführungen auch für Frauen, die Elternteil sind. Weiters wird darauf eingegangen, welche pensionsrechtlichen Auswirkungen Karenzzeiten bzw. Kindererziehungszeiten haben.

Inhalt

1 Wichtiges vor der Geburt 8

1.1 Bekanntgabe der Schwangerschaft 8

1.2 Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz 8

1.3 Beschäftigungsverbote 9

1.3.1 Verbotene Arbeiten 9

1.3.2 Individuelles Beschäftigungsverbot 9

1.3.3 Absolutes Beschäftigungsverbot 10

2 Wichtiges nach der Geburt 13

2.1 Beschäftigungsverbot nach der Geburt 13

2.2 Karenz nach dem MSchG/VKG und (dienstrechtlicher) Karenzurlaub 13

2.2.1 Grundsätzliches zur Karenz (§ 15 MSchG, § 2 VKG) 14

2.2.2 Beginn und Meldung der Karenz 15

2.2.3 Sonstiges zur Karenz 16

2.2.4 Aufgeschobene Karenz 17

2.2.5 Beschäftigung während der Karenz 18

2.2.6 Grundsätzliches zum (dienstrechtlichen) Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes (§ 75 BDG 1979, § 29b VBG) 19

2.2.7 Auswirkungen der Karenz oder des Karenzurlaubes auf den Arbeitsplatz 20

2.2.8 Sonstiges zu Karenz und Karenzurlaub 20

2.2.9 Frühkarenzurlaub nach dienstrechtlichen Vorschriften (§ 75d BDG 1979, § 29o VBG) – „Babymonat“ 21

2.3 Teilzeitbeschäftigung 23

2.3.1 Grundsätzliches zur Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG/VKG (§ 15h MSchG, § 8 VKG) 23

2.3.2 Beginn und Meldung der Teilzeitbeschäftigung 25

2.3.3 Sonstiges zur Teilzeitbeschäftigung 26

2.3.4 Änderungsmöglichkeiten bei der Teilzeitbeschäftigung 27

2.3.5 Grundsätzliches zur Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach dienstrechtlichen Vorschriften (§ 50b BDG 1979, § 20 VBG iVm § 50b BDG 1979) 28

2.4 Wesentliche Bestimmungen für Adoptiv- und Pflegemütter sowie Adoptiv- und Pflegeväter 29

2.4.1 Karenz nach dem MSchG/VKG (§ 15c MSchG, § 5 VKG) 29

2.4.2 (Dienstrechtlicher) Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes (§ 75 BDG 1979, § 29b VBG) und „Babymonat“ (§ 75d BDG 1979, § 29o VBG) 30

2.4.3 Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG/VKG (§ 15o MSchG, § 8g VKG) 30

2.4.4 Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach dienstrechtlichen Vorschriften (§ 50b BDG 1979, § 20 VBG iVm § 50b BDG 1979) 30

3 Pensionsrechtliche Auswirkungen 31

3.1 Beamtinnen und Beamte 31

3.1.1 Im pensionsrechtlichen „Altrecht“ (nach dem Pensionsgesetz 1965) 31

3.1.2 Im pensionsrechtlichen „Neurecht“ (nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz) 35

3.2 Vertragsbedienstete 35

3.2.1 Kindererziehungszeiten erhöhen die Pension 35

3.2.2 Pensionssplitting 37

1 Wichtiges vor der Geburt

1.1 Bekanntgabe der Schwangerschaft

Die Schwangerschaft und der voraussichtliche Geburtstermin sind dem Dienstgeber, sobald diese bekannt sind, zu melden. Auf Verlangen des Dienstgebers ist eine ärztliche Bescheinigung darüber vorzulegen. Wenn der Dienstgeber einen weiteren Nachweis verlangt, hat er allfällige Kosten zu tragen.

1.2 Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz

Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz wird mit Beginn der Schwangerschaft wirksam. Er dauert bis zum Ablauf von 4 Monaten nach der Entbindung. Erfolgte eine Fehlgeburt, dauert er bis zum Ablauf von 4 Wochen nach der Fehlgeburt. Im Falle der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung siehe Kap. 2.2.3 und 2.3.3.

Bei Bediensteten, die Disziplinarvorschriften unterliegen (z. B. Beamtinnen), gibt es keinen besonderen Entlassungsschutz, wenn die Entlassung durch ein rechtskräftiges Disziplinarerkenntnis erfolgte. Weiters besteht kein Entlassungsschutz, wenn das Dienstverhältnis dieser Bediensteten ex lege endet (z. B. bei Amtsverlust).

Beamtinnen haben während des Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von 4 Monaten danach keinen Rechtsanspruch auf Definitivstellung. Erfolgt die Definitivstellung nach Ablauf dieser Frist, dann wirkt sie auf den Zeitpunkt zurück, zu dem sie ohne Aufschub aufgrund der Bestimmungen des MSchG erfolgt wäre.

1.3 Beschäftigungsverbote

Das MSchG nennt bestimmte Arbeiten, die von schwangeren Bediensteten nicht durchgeführt werden dürfen, egal in welchem Gesundheitszustand sie sich befinden. Weiters ist zu unterscheiden zwischen dem individuellen Beschäftigungsverbot, das auf den Einzelfall abstellt und medizinisch indiziert ist und dem absoluten Beschäftigungsverbot, das unabhängig von der Vorlage ärztlicher Zeugnisse greift.

1.3.1 Verbotene Arbeiten

Welche Arbeiten sind für schwangere Bedienstete nach dem MSchG verboten?

- Schwere körperliche Arbeiten (z. B. regelmäßiges Heben von Lasten über 5 kg), Arbeiten, die für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind (z. B. Arbeiten mit gesundheitsgefährdenden Stoffen) und Arbeiten mit besonderen Unfallgefahren (z. B. Arbeiten auf Leitern)
- Nachtarbeit (von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr) – Ausnahmen sind in bestimmten Berufszweigen und Betriebsarten möglich (z. B. bei Musikaufführungen oder für das Krankenpflegepersonal in Krankenanstalten)
- Sonn- und Feiertagsarbeit – Ausnahmen sind in bestimmten Wirtschaftsbereichen und Betriebskategorien möglich (z. B. Beschäftigung bei Musikaufführungen)
- Leistung von Überstunden – keine Beschäftigung über die tägliche Normalarbeitszeit; die tägliche Arbeitszeit darf 9 Stunden und die wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten – es gibt keine Ausnahmen

1.3.2 Individuelles Beschäftigungsverbot

Dieses Beschäftigungsverbot wird dann wirksam, wenn bei Bestehen bestimmter, in der Mutterschutzverordnung (MSchV) festgelegter, medizinischer Indikationen ein Freistellungszeugnis einer Fachärztin/eines Facharztes für Frauenheilkunde oder einer Fachärztin/eines Facharztes für Innere Medizin

ausgestellt wurde und dieses dem Dienstgeber vorgelegt wird. Im Falle anderer medizinischer Indikationen muss für die Freistellung ein entsprechendes Zeugnis einer Amtsärztin/eines Amtsarztes oder einer/eines gegebenenfalls zuständigen Arbeitsinspektionsärztin/Arbeitsinspektionsarztes vorgelegt werden. Es kann befristet oder unbefristet sein.

1.3.3 Absolutes Beschäftigungsverbot

Das absolute Beschäftigungsverbot beginnt 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (= Schutzfrist vor der Geburt des Kindes). Es ist gesetzlich normiert und bindet sowohl den Dienstgeber als auch die Dienstnehmerin. Das MSchG legt fest, dass die Dienstnehmerin den Dienstgeber über den Beginn der Schutzfrist innerhalb der 12. Woche vor der voraussichtlichen Geburt zu informieren hat. Wird dieser Informationspflicht nicht Folge geleistet, so hat dies keinerlei Auswirkungen auf das absolute Beschäftigungsverbot.

Die Folgen des Beschäftigungsverbotes sind:

- Die Bedienstete darf nicht mehr beschäftigt werden (das Dienstverhältnis bleibt aber bestehen).
- Vertragsbedienstete erhalten keine Bezüge, sondern Wochengeld (dies wird aus dem durchschnittlich in den letzten 13 Wochen bzw. letzten 3 Kalendermonaten gebührenden Verdienst berechnet). Erreichen die Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht die Höhe der vollen Bezüge, so gebührt nach dem VBG eine Ergänzung auf die vollen Bezüge, wenn das Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2011 begründet wurde. Wurde das Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2010 begründet, gilt Folgendes: Wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers in einem Kalendermonat die Höhe des um 17% erhöhten (fiktiven) Nettoauszahlungsbetrags nicht erreichen, gebührt eine Ergänzung darauf. Dieser (fiktive) Nettoauszahlungsbetrag errechnet sich unter Außerachtlassung der Sonderzahlungen grundsätzlich aus dem Durchschnitt der Monatsbezüge, eines allfälligen

Kinderzuschusses, einer allfälligen Vertretungsabgeltung sowie bestimmter Nebengebühren und sonstiger Vergütungen, die Entgeltcharakter haben, für den zwölften bis zehnten Kalendermonat vor dem errechneten Geburtstermin. Fallen in den für die Berechnung maßgeblichen Zeitraum Beschäftigungsverbote, Beschäftigungsbeschränkungen oder eine Karenz nach dem MSchG, wird auf die für die vorangegangene Schwangerschaft maßgeblichen Monate zurückgegriffen (siehe unten bei den Ausführungen für Beamtinnen).

Eingeführt wurde diese Regelung mit der Dienstrechts-Novelle 2020 und gilt für Schwangere, deren Beschäftigungsverbot vor der Geburt nach dem 31. Dezember 2020 begonnen hat. Vorher war für Bedienstete, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2010 begründet wurde, normiert, dass ihnen eine Ergänzung auf den Durchschnitt der in den letzten 3 Monaten vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes gebührenden Bezüge zusteht, falls die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für die Zeit des Beschäftigungsverbotes die Höhe des Durchschnitts der in den letzten 3 Monaten vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes gebührenden Bezüge nicht erreichen. Trat das Beschäftigungsverbot während einer Karenz nach dem MSchG ein, waren die 3 Monate vor der Karenz heranzuziehen.

- Beamtinnen erhalten ihre Bezüge weiter. Wenn die Wochendienstzeit herabgesetzt war, erhalten sie ab Beginn des Beschäftigungsverbotes dennoch die vollen Bezüge (vgl. die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes VwGH 20.05.1992, 90/12/0326). Für ab 2011 neu in den Bundesdienst Eingetretene gilt, dass ihnen für die Zeit des Beschäftigungsverbotes monatlich der Durchschnitt bestimmter zu berücksichtigender Zahlungen (Monatsbezüge, allfälliger Kinderzuschuss, allfällige Vertretungsabgeltung, bestimmte Nebengebühren, sonstige Vergütungen mit Entgeltcharakter) für den zwölften, elften und zehnten Kalendermonat vor dem errechneten Geburtstermin zustehen. Fallen bei der Berechnung des Durchschnitts Zeiten eines Beschäftigungs-

verbotes, einer Beschäftigungsbeschränkung oder einer Karenz nach dem MSchG in den genannten Zeitraum, wird auf jene Kalendermonate zurückgegriffen, die bei der vorangegangenen Schwangerschaft maßgeblich waren. Jedenfalls steht für die Zeit des Beschäftigungsverbotes zumindest der Durchschnitt der letzten drei tatsächlich gebührenden Monatsbezüge vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes zu.

Diese Regelungen wurden mit der Dienstrechts-Novelle 2020 eingeführt und gelten für Schwangere, deren Beschäftigungsverbot vor der Geburt nach dem 31. Dezember 2020 begonnen hat. Vorher war für ab 2011 neu in den Bundesdienst Eingetretene normiert, dass für die Zeit des Beschäftigungsverbotes Monatsbezüge in Höhe des Durchschnitts der in den letzten 3 Monaten vor Eintritt des Beschäftigungsverbotes gebührenden Monatsbezüge zustehen. Trat das Beschäftigungsverbot während einer Karenz nach dem MSchG ein, waren die 3 Monate vor der Karenz heranzuziehen.

2 Wichtiges nach der Geburt

2.1 Beschäftigungsverbot nach der Geburt

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

> Beispiel: Wenn das Kind eine Woche früher als errechnet durch Kaiserschnitt geboren wurde, dauert die Schutzfrist nach der Geburt eine Woche länger, also 13 Wochen.

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

Die Folgen des Beschäftigungsverbotes sind:

- Die Bedienstete darf nicht beschäftigt werden (das Dienstverhältnis bleibt aber bestehen).
- Vertragsbedienstete erhalten Wochengeld (siehe auch Kap. 1.3.3).
- Beamtinnen erhalten ihre Bezüge weiter (siehe auch Kap. 1.3.3).

2.2 Karenz nach dem MSchG/VKG und (dienstrechtlicher) Karenzurlaub

Vorwegzunehmen ist, dass zwischen der Karenz nach dem MSchG/VKG und einem dienstrechtlichen Karenzurlaub zu unterscheiden ist. Der Anspruch auf Karenz ist für Mütter im MSchG und für Väter im VKG geregelt. Für Frauen, die gemäß § 144 ABGB Elternteil sind, gelten die Bestimmungen des VKG

sinngemäß (siehe Vorwort). Regelungen über (dienstrechtliche) Karenzurlaube finden sich in den Dienstrechtsgesetzen wie dem BDG 1979 oder VBG.

2.2.1 Grundsätzliches zur Karenz (§ 15 MSchG, § 2 VKG)

Auf eine Karenz nach dem MSchG/VKG besteht sowohl für Mütter als auch für Väter ein Rechtsanspruch. Hinsichtlich der Dauer der Karenz ist zu unterscheiden: Wurde das Kind vor dem 1. November 2023 geboren, dann besteht ein Rechtsanspruch auf Karenz bis längstens zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes (der Dienstantritt hat am 2. Geburtstag des Kindes zu erfolgen). Für ab 1. November 2023 geborene Kinder gilt, dass der Anspruch auf Elternkarenz bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes besteht. Ein Anspruch auf Karenz bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes besteht dann, wenn der Elternteil alleinerziehend ist oder sich die Elternteile die Karenz teilen. Alleinerziehend ist nach dem MSchG bzw. VKG ein Elternteil dann, wenn kein anderer Elternteil vorhanden ist (er ist z. B. verstorben oder nicht feststellbar) oder dieser nicht im gemeinsamen Haushalt lebt. Vom alleinerziehenden Elternteil ist schriftlich zu bestätigen, welche der beiden Voraussetzungen vorliegt.

Die Karenz kann zweimal zwischen den Eltern geteilt werden – es können somit 3 „Karenzteile" entstehen. Eine gleichzeitige Karenz von Mutter und Vater ist nicht möglich, außer beim ersten Wechsel während eines Monats. Dies verkürzt allerdings die Höchstdauer der Karenz um einen Monat.

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

2.2.2 Beginn und Meldung der Karenz

2.2.2.1 Beginn und Meldung der Karenz für Mütter

Die Karenz der Mutter kann anschließen an

- das Beschäftigungsverbot nach der Geburt des Kindes oder
- einen unmittelbar an das Beschäftigungsverbot anschließenden Urlaub oder Krankenstand. Die Bekanntgabe hat in diesen Fällen spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes zu erfolgen.

Die Karenz der Mutter kann auch unmittelbar an

- die Karenz des Vaters anschließen. Die Bekanntgabe hat in diesem Fall spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz des Vaters zu erfolgen. Dauert die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot weniger als 3 Monate, hat die Bekanntgabe spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes zu erfolgen.

Die Karenz der Mutter kann auch

- zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden, wenn der Vater keinen Anspruch auf Karenz hat (er ist z. B. selbständig oder nicht erwerbstätig). Die Bekanntgabe hat spätestens 3 Monate vor Antritt der Karenz zu erfolgen. Für ab 1. November 2023 geborene Kinder gilt: Wenn die Mutter den Karenzantritt frühestens nach Ablauf von 2 Monaten nach dem Ende des Beschäftigungsverbotes meldet, verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.

  Beispiel: Das Beschäftigungsverbot der Mutter endet Mitte Jänner 2024, sie meldet Mitte November 2023, dass sie ab 25. März 2024 Karenz in Anspruch nehmen möchte; in diesem Fall hat sie Anspruch längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes. Wenn sie Karenz ab 26. Februar 2024 in Anspruch nehmen möchte, hätte sie längstens bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes einen Anspruch.

2.2.2.2 Beginn und Meldung der Karenz für Väter

Die Karenz des Vaters kann, wenn die Mutter auch einen Anspruch auf Karenz hat (sie ist unselbständig erwerbstätig), (frühestens) an

- das Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt des Kindes anschließen. Die Bekanntgabe hat in diesem Fall spätestens 8 Wochen nach der Geburt des Kindes zu erfolgen.

Die Karenz des Vaters kann auch unmittelbar an

- die Karenz der Mutter anschließen. Die Bekanntgabe hat in diesem Fall spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz der Mutter zu erfolgen. Dauert die Karenz der Mutter im Anschluss an das Beschäftigungsverbot weniger als 3 Monate, hat die Bekanntgabe spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes zu erfolgen.

Die Karenz des Vaters kann, wenn die Mutter keinen Anspruch auf Karenz hat (sie ist z. B. selbständig oder nicht erwerbstätig),

- auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Die Bekanntgabe hat in diesem Fall spätestens 3 Monate vor dem Antritt der Karenz zu erfolgen. Für ab 1. November 2023 geborene Kinder gilt: Wenn der Vater den Karenzantritt frühestens nach Ablauf von 2 Monaten nach dem „fiktiven Beschäftigungsverbot" der Mutter meldet, hat er einen Karenzanspruch längstens bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.

2.2.3 Sonstiges zur Karenz

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

Die Elternteile haben einen Anspruch, die Karenz einmal zu verlängern, wenn die Höchstdauer noch nicht ausgeschöpft ist. Die beabsichtigte Ver-

längerung ist 3 Monate – dauert die Karenz weniger als 3 Monate, dann spätestens 2 Monate – vor dem Ende der Karenz bekannt zu geben. Ein Anspruch auf vorzeitige Beendigung einer Karenz besteht grundsätzlich nicht, ist jedoch möglich, wenn der Dienstgeber einverstanden ist. Während der Karenz besteht ein Recht der Bediensteten auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der karenzierten Bediensteten berühren.

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

2.2.4 Aufgeschobene Karenz

Die Elternteile können jeweils 3 Monate der Karenz aufschieben. Das späteste Ende der ursprünglichen Karenz hängt davon ab, welche Karenzdauer an sich zusteht. Für ab 1. November 2023 geborene Kinder gilt: Nimmt ein alleinerziehender Elternteil eine aufgeschobene Karenz in Anspruch, endet die (ursprüngliche) Karenz spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes. Wenn beide Elternteile Karenz in Anspruch nehmen und beide Elternteile einen Teil ihrer Karenz aufschieben wollen, dann muss die (ursprüngliche) Karenz spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes enden. Nimmt nur ein Elternteil Karenz in Anspruch, obwohl beide einen Anspruch hätten, dann muss die (ursprüngliche) Karenz spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes enden.

Der Verbrauch hat bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes oder anlässlich eines späteren Schuleintrittes zu erfolgen. Die Meldung, dass eine aufgeschobene Karenz in Anspruch genommen wird, hat bei Müttern innerhalb der Schutzfrist nach der Geburt des Kindes/bei Vätern spätestens 8 Wochen nach der Geburt oder spätestens 3 Monate – dauert die Karenz weniger als 3 Monate, spätestens 2 Monate – vor dem Ende der Karenz zu erfolgen; im Falle der Teilung der Karenz hat die Bekanntgabe spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz des anderen Elternteils zu erfolgen – beträgt die Karenz im

Anschluss an das Beschäftigungsverbot jedoch weniger als 3 Monate, dann hat die Meldung spätestens bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes zu erfolgen.

Die Bekanntgabe des tatsächlichen Beginns der aufgeschobenen Karenz muss spätestens 3 Monate vor dem gewünschten Termin erfolgen. Lehrerinnen bzw. Lehrer können eine aufgeschobene Karenz nicht in den letzten 4 Monaten des Schuljahres in Anspruch nehmen.

2.2.5 Beschäftigung während der Karenz

Ein Anspruch auf eine Beschäftigung während der Karenz besteht nicht; diese kann vereinbart werden. Für eine Beschäftigung während der Karenz muss ein zweites, rechtlich vom karenzierten Dienstverhältnis unabhängiges Beschäftigungsverhältnis abgeschlossen werden.

2.2.5.1 Möglichkeiten der Beschäftigung

Eine geringfügige Beschäftigung (Arbeitsverhältnis oder freies Dienstverhältnis)

- zum eigenen Dienstgeber – in diesem Fall ist ein separater Vertrag abzuschließen
- zu einem anderen Dienstgeber – diese ist der Personalstelle/Dienstbehörde zu melden

> Achtung: Diese (sozialversicherungsrechtliche) Geringfügigkeitsgrenze ist von der im Kinderbetreuungsgeldgesetz festgelegten Einkommensgrenze für den Bezug des Kinderbetreuungsgeldes zu unterscheiden!

Eine Beschäftigung für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr über der Geringfügigkeitsgrenze

- zum eigenen Dienstgeber – in diesem Fall ist ein separater Vertrag abzuschließen
- zu einem anderen Dienstgeber – diese muss von der Personalstelle/Dienstbehörde genehmigt werden

Wird eine Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, ist eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß zulässig.

Lehrerinnen bzw. Lehrer mit bestimmten Leitungsfunktionen (z. B. Direktorinnen bzw. Direktoren) oder mit einer Schulaufsichtsfunktion, Beamtinnen bzw. Beamte des Schulaufsichtsdienstes und Bedienstete des Schulqualitätsmanagements oder in der Schulevaluation können während der Karenz keine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze zum eigenen Dienstgeber ausüben.

2.2.5.2 Besuch von Ausbildungsveranstaltungen während der Karenz

Bei der Karenz handelt es sich um eine Freistellung von der Dienstleistung gegen Entfall des Entgeltanspruches. Kraft ausdrücklicher gesetzlicher Regelung im BDG 1979 und VBG ist die Teilnahme an Lehrgängen oder Lehrgangsteilen im Rahmen der Grundausbildung jedenfalls Dienst. Ein Besuch derartiger Kurse ist daher nicht möglich. Auch eine Unterbrechung der Karenz nach dem MSchG/VKG ist nicht vorgesehen.

Allenfalls wäre es möglich, im Rahmen einer Beschäftigung während der Karenz derartige Kurse zu besuchen, wobei allerdings die oben angeführten Beschränkungen der Beschäftigungsmöglichkeiten zu beachten sind. Die Teilnahme an Kursen, die nicht als Dienstleistung gelten, ist aus dienstrechtlicher Sicht möglich.

2.2.6 Grundsätzliches zum (dienstrechtlichen) Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes (§ 75 BDG 1979, § 29b VBG)

Im Gegensatz zur Karenz nach dem MSchG/VKG besteht auf einen dienstrechtlichen Karenzurlaub kein Rechtsanspruch. Dieser kann von der Personalstelle/Dienstbehörde gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Die Höchstdauer eines dienstrechtlichen Karenzurlaubes beträgt 10 Jahre, wobei grundsätzlich alle bereits gewährten dienstrechtlichen Karenz-

urlaube zusammen zu zählen sind. Wurde der Karenzurlaub allerdings zur Betreuung eines Kindes längstens bis zum Beginn der Schulpflicht gewährt (sogenannter „Anschlusskarenzurlaub"), gilt die 10-Jahresgrenze nicht.

Für die Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes sind keine bestimmten Meldefristen vorgesehen und der Beginn des Karenzurlaubes ist flexibel. Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz ist keiner normiert.

2.2.7 Auswirkungen der Karenz oder des Karenzurlaubes auf den Arbeitsplatz

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

Wenn lediglich eine Karenz nach dem MSchG oder VKG in Anspruch genommen wurde, ist im BDG 1979 bzw. VBG eine sogenannte „relative Arbeitsplatzgarantie" vorgesehen: Der vor Antritt der Karenz innegehabte Arbeitsplatz darf nicht auf Dauer nachbesetzt werden. Es besteht ein Anspruch, nach Wiederantritt des Dienstes mit dem Arbeitsplatz betraut zu werden, auf dem man vor Antritt der Karenz verwendet wurde. Existiert dieser Arbeitsplatz nicht mehr, so ist eine bestimmte Reihenfolge von primär gleichwertigen Ersatzarbeitsplätzen vorgesehen.

Wird im Anschluss an eine Karenz nach dem MSchG/VKG ein dienstrechtlicher Karenzurlaub konsumiert, dann werden die beiden Zeiträume zusammengezählt. Sind sie länger als 6 Monate, so besteht keine relative Arbeitsplatzgarantie.

2.2.8 Sonstiges zu Karenz und Karenzurlaub

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

Karenz nach dem MSchG/VKG tritt die Aliquotierung ab Antritt der Karenz ein. Im Falle eines dienstrechtlichen Karenzurlaubes tritt die Aliquotierung bereits mit dessen Verfügung ein.

Die Zeiten einer Karenz nach dem MSchG/VKG bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes zählen nach dem MSchG/VKG für Geburten nach dem 31. Juli 2019 an sich für zeitabhängige Rechte, soweit dienst- und besoldungsrechtliche Regelungen nicht anderes bestimmen. In diesen wurde und wird zumeist eine volle Anrechnung ausdrücklich vorgesehen, wie ganz allgemein für alle dienstzeitabhängigen Rechte im VBG und für die Vorrückung und auch die Jubiläumszuwendung im Gehaltsgesetz 1956 (GehG).

Hinsichtlich der pensionsrechtlichen Auswirkungen siehe Kap. 3.

Die Zeiten eines dienstrechtlichen Karenzurlaubes zählen nicht für dienstzeitabhängige Rechte, außer dienst- und besoldungsrechtliche Regelungen bestimmen anderes. Dienstrechtliche Karenzurlaube zur Betreuung des Kindes längstens bis zum Beginn der Schulpflicht („Anschlusskarenzurlaube") sind nach dem VBG und nach dem GehG bei Wiederantritt des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung und auch für die Jubiläumszuwendung wirksam.

Anschlusskarenzurlaube zählen zwar nicht zur ruhegenussfähigen Bundesdienstzeit, sie werden jedoch beim Wiederantritt des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam und können somit durch die dadurch allfällig erreichten höheren Beitragsgrundlagen auch für die Höhe der Beamtenpension wirksam sein.

2.2.9 Frühkarenzurlaub nach dienstrechtlichen Vorschriften (§ 75d BDG 1979, § 29o VBG) – „Babymonat"

Ein Bediensteter oder eine Bedienstete, der oder die mit der Mutter des Kindes verheiratet ist bzw. in eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt, hat ab der Geburt des Kindes bis zum Ende des (fiktiven) Beschäftigungsverbotes der Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub bis zu 31 Tagen. Der Beginn und die Dauer dieses Frühkarenzurlaubes können frei gewählt werden.

Voraussetzung ist, dass der oder die Bedienstete mit der Mutter und dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Männern in einer Ehe, eingetragenen Partnerschaft oder gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft ist die Inanspruchnahme des Frühkarenzurlaubes für das eigene Kind oder das Kind des Partners ebenso möglich. Der Zeitrahmen, in dem Beginn und Dauer - maximal 31 Tage - frei gewählt werden können, beträgt 3 Monate ab der Geburt des Kindes. Der Frühkarenzurlaub gebührt nur, wenn der Bedienstete mit dem Partner und dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

Der Beginn und die Dauer des Frühkarenzurlaubes müssen spätestens eine Woche vor dem geplanten Antritt bekanntgegeben werden und die anspruchsbegründenden Umstände müssen unverzüglich dargelegt werden. Ebenso sind anspruchsbeendende Gründe unverzüglich zu melden.

Wenn Bedienstete ein Kind, das noch nicht 2 Jahre alt ist, adoptieren oder in Adoptionsabsicht in unentgeltliche Pflege übernehmen, besteht ebenfalls ein Rechtsanspruch auf einen Frühkarenzurlaub. Dieser beginnt mit dem Tag der Adoption oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege. Die Meldung hat in diesem Fall spätestens am Tag der Adoption oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu erfolgen. Es muss ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind bestehen.

In dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Hinsicht ist der Frühkarenzurlaub wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln; daher zählt er z. B. für zeitabhängige Rechte. In pensionsversicherungsrechtlicher Hinsicht erfolgt ebenfalls eine Absicherung. Siehe zu den „pensionsrechtlichen Auswirkungen“ auch Kap. 3.

Anzumerken ist, dass der im VKG vorgesehene Anspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes („Papamonat in der Privatwirtschaft“) für öffentlich Bedienstete nicht gilt, weil ohnehin ein Anspruch auf einen Frühkarenzurlaub gegeben ist.

Hinweis: Für Väter (Adoptivväter, Dauerpflegeväter und Frauen, die gemäß § 144 ABGB Elternteil sind) sieht das Familienzeitbonusgesetz unter bestimmten Voraussetzungen einen „Familienzeitbonus“ vor. Für Geburten ab 1. August 2023 beträgt er 47,82 Euro täglich (2023); er wird jährlich mit dem Anpassungsfaktor vervielfacht. Der Vater muss sich in einer Familienzeit befinden. Darunter versteht man einen Zeitraum zwischen 28 und 31 aufeinanderfolgenden Kalendertagen innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt des Kindes, für den der Vater die Erwerbstätigkeit unterbricht, um sich ausschließlich seiner Familie zu widmen. Bundesbedienstete haben die Möglichkeit, dafür den Babymonat - unter Beachtung der jeweils vorgesehenen Zeiträume und Dauer - zu nehmen.

2.3 Teilzeitbeschäftigung

Bei der Teilzeitbeschäftigung ist ebenfalls zu unterscheiden, ob eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG/VKG oder eine Teilzeitbeschäftigung nach dienstrechtlichen Vorschriften in Anspruch genommen wird.

2.3.1 Grundsätzliches zur Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG/VKG (§ 15h MSchG, § 8 VKG)

Es ist zu unterscheiden, ob die Bekanntgabe der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung vor oder ab dem 1. November 2023 erfolgt(e). Wenn sie vor dem 1. November 2023 erfolgte, gilt die „alte“ Rechtslage, wonach für beide Elternteile dem Grunde nach ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder späteren Schuleintritt des Kindes besteht.

Wird die Absicht der Teilzeitbeschäftigung ab 1. November 2023 bekannt gegeben, gilt Folgendes: Ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG/VKG besteht für beide Elternteile dem Grunde nach längstens

bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes in einem Höchstausmaß von 7 Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind abzuziehen die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes und die Dauer der Karenz beider Elternteile. Hinzuzurechnen ist gegebenenfalls der Zeitraum zwischen der Vollendung des 7. Lebensjahres und einem späteren Schuleintritt des Kindes.

Dauern beispielsweise das Beschäftigungsverbot und die Karenz insgesamt 1 ½ Jahre, dann bleiben den Eltern noch jeweils 5 ½ Jahre Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, die bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes verbraucht werden können.

Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht, wenn

- das Dienstverhältnis im Antrittszeitpunkt 3 Jahre gedauert hat,
- im Betrieb/der Dienststelle regelmäßig mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt sind und
- die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20% reduziert wird und 12 Stunden nicht unterschreitet (sogenannte Bandbreite). Für Lehrerinnen und Lehrer bedeutet die Bandbreite, dass die für eine Vollbeschäftigung vorgesehene Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm um mindestens 20% reduziert wird und 30% nicht unterschreitet. Die Voraussetzung der Bandbreite gilt jedoch erst für Elternteile von ab 1. Jänner 2016 geborenen Kindern. Bis zum Ablauf des 31. Dezember 2015 gab es keine allgemein gesetzlich festgelegte Höchst- oder Mindestgrenze der Teilzeitbeschäftigung.

Die Voraussetzungen der dreijährigen Mindestdauer des Dienstverhältnisses, der Beschäftigung von mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern sowie die Bandbreite sind bei Beamtinnen und Beamten für den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nicht erforderlich.

Bei Beamtinnen und Beamten darf die Herabsetzung allerdings nur bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit erfolgen und das verbleibende Stundenausmaß muss ganzzahlig sein. Aus-

nahme: Für den Zeitraum, während dessen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld besteht, ist auch eine Herabsetzung unter die Hälfte möglich.

Die Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung ist zu vereinbaren. Bei Beamtinnen und Beamten erfolgt jedoch keine Vereinbarung über die Ausgestaltung; es sind bei der Festlegung der Lage der Arbeitszeit die persönlichen Verhältnisse der Bediensteten zu berücksichtigen.

Wenn bei Vertragsbediensteten kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht oder der Anspruch bereits ausgeschöpft ist, ist eine Vereinbarung längstens bis zum Ablauf des 8. Lebensjahres des Kindes möglich, wobei die Bandbreite eingehalten werden muss. Dies gilt, wenn die Bekanntgabe der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung ab dem 1. November 2023 erfolgt(e). Erfolgte die Bekanntgabe bereits vor dem 1. November 2023, dann ist eine Vereinbarung, wenn kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht, bis längstens zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes möglich. Bei öffentlich-rechtlich Bediensteten ist dies nicht vorgesehen, weil bei diesen die oben genannten Voraussetzungen für einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ohnehin nicht gegeben sein müssen.

Kommt es bei Vertragsbediensteten zu einer Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung außerhalb der Bandbreite, handelt es sich dennoch um eine Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder VKG.

Bei Vertragsbediensteten ist eine Teilzeitbeschäftigung dann nicht zulässig, wenn aus wichtigen dienstlichen Gründen eine Verwendung weder auf dem bisherigen Arbeitsplatz noch auf einem entsprechenden Arbeitsplatz möglich ist. Eine Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung darf bei Beamtinnen und Beamten nur dann erfolgen, wenn aus wichtigen dienstlichen Gründen eine Verwendung weder auf dem bisherigen noch auf einem entsprechenden Arbeitsplatz möglich ist.

2.3.2 Beginn und Meldung der Teilzeitbeschäftigung

2.3.2.1 Beginn und Meldung der Teilzeitbeschäftigung für Mütter

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

2.3.2.2 Beginn und Meldung der Teilzeitbeschäftigung für Väter

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

2.3.3 Sonstiges zur Teilzeitbeschäftigung

Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ist unabhängig vom Ausmaß der in Anspruch genommenen Karenz. Ebenso ist die Teilzeitbeschäftigung unabhängig von der Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteils. Es können daher beide Elternteile gleichzeitig eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Eine

gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz und Teilzeitbeschäftigung der Eltern für dasselbe Kind ist jedoch nicht möglich.

Gesetzlich ist ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz ab der Meldung, frühestens jedoch 4 Monate vor dem beabsichtigten Antritt, bis 4 Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens allerdings bis 4 Wochen nach dem 4. Lebensjahr des Kindes normiert (daran anschließend besteht ein Motivkündigungsschutz).

Für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung ist ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind oder eine Obsorge nach dem ABGB erforderlich. Die Teilzeitbeschäftigung kann für jedes Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Die Mindestdauer beträgt 2 Monate.

Mit Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind wird die Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG/VKG für das ältere Kind vorzeitig beendet.

2.3.4 Änderungsmöglichkeiten bei der Teilzeitbeschäftigung

Es bestehen folgende im MSchG/VKG ausdrücklich vorgesehene Änderungsmöglichkeiten:

Die oder der Bedienstete kann je einmal

- eine Änderung (= eine Verlängerung, eine Änderung des Ausmaßes oder der Lage) und
- eine vorzeitige Beendigung

verlangen.

Dieselben Möglichkeiten bestehen auch für den Dienstgeber, jedoch mit Ausnahme des Rechts, eine Verlängerung zu verlangen.

Die schriftliche Bekanntgabe der Änderung hat spätestens 3 Monate vorher zu erfolgen. Dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als 3 Monate, hat die schriftliche Bekanntgabe spätestens 2 Monate vorher zu erfolgen.

Für Beamtinnen und Beamte gibt es folgende Sonderbestimmungen:

Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten kann eine Änderung des Ausmaßes oder eine vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung erfolgen, wenn

keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen. Für die Dienstbehörde ist keine Änderungsmöglichkeit vorgesehen.

2.3.5 Grundsätzliches zur Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach dienstrechtlichen Vorschriften (§ 50b BDG 1979, § 20 VBG iVm § 50b BDG 1979)

Es besteht ein Rechtsanspruch der Bediensteten auf Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung des Kindes. Eine Herabsetzung darf allerdings dann nicht erfolgen, wenn die Bediensteten aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden können. Die Herabsetzung ist bis auf die Hälfte des für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Ausmaßes zulässig – für den Zeitraum während dessen die oder der Bedienstete Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, ist eine Herabsetzung auch unter die Hälfte möglich.

Ein gemeinsamer Haushalt und die überwiegende Betreuung des Kindes müssen gegeben sein. Die Meldung, dass man eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen will, hat spätestens 2 Monate vor dem gewünschten Beginn zu erfolgen. Die Herabsetzung kann für die Dauer eines Jahres oder Vielfachen eines Jahres oder maximal bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes erfolgen. Sowohl eine Änderung des Ausmaßes als auch eine vorzeitige Beendigung der Herabsetzung sind auf Antrag der oder des Bediensteten möglich, sofern nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen. Es ist für den Zeitraum der Herabsetzung der Wochendienstzeit kein besonderer Kündigungs- oder Entlassungsschutz vorgesehen.

2.4 Wesentliche Bestimmungen für Adoptiv- und Pflegemütter sowie Adoptiv- und Pflegeväter

2.4.1 Karenz nach dem MSchG/VKG (§ 15c MSchG, § 5 VKG)

Auf die Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter/des Adoptiv- oder Pflegevaters sind grundsätzlich die Bestimmungen, die auch für die Karenz leiblicher Eltern gelten, mit einigen Abweichungen anzuwenden.

Ein Anspruch auf Karenz besteht dann, wenn eine Bedienstete oder ein Bediensteter ein Kind

- adoptiert oder
- in unentgeltliche Pflege übernommen hat

und mit diesem im gemeinsamen Haushalt lebt.

Bei Adoption/Übernahme in unentgeltliche Pflege nach Vollendung des 18. Lebensmonats und vor dem Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes, hat die Adoptiv- oder Pflegemutter/der Adoptiv- oder Pflegevater Anspruch auf 6 Monate Karenz.

Beginn und Meldung der Karenz:

Die Karenz beginnt entweder mit dem Tag der Adoption/Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteils oder Adoptiv-/Pflegeelternteils. Wenn die Karenz ab dem Tag der Adoption/Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnen soll, hat die Meldung der Karenz unverzüglich zu erfolgen. Beginnt sie im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteils oder Adoptiv-/Pflegeelternteils, dann ist die Karenz spätestens 3 Monate vor dem Ende der Karenz des anderen Elternteils oder Adoptiv-/Pflegeelternteils zu melden. Dauert diese im Anschluss an die Adoption/Übernahme in unentgeltliche Pflege weniger als 3 Monate, hat die Meldung unverzüglich nach der Adoption/Übernahme in unentgeltliche Pflege zu erfolgen.

Hat der andere Elternteil oder Adoptiv-/Pflegeelternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann die Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in

Anspruch genommen werden. Die Meldung hat dann spätestens 3 Monate vor dem Antritt der Karenz zu erfolgen.

2.4.2 (Dienstrechtlicher) Karenzurlaub zur Betreuung eines Kindes (§ 75 BDG 1979, § 29b VBG) und „Babymonat“ (§ 75d BDG 1979, § 29o VBG)

Für Adoptiv- und Pflegekinder gelten hinsichtlich des Karenzurlaubes zur Betreuung eines Kindes die gleichen Bestimmungen wie für leibliche Kinder. Siehe Kap. 2.2.6.

Zum Anspruch auf einen „Babymonat“ siehe Kap. 2.2.9.

2.4.3 Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG/VKG (§ 15o MSchG, § 8g VKG)

Adoptiv-/Pflegemütter und Adoptiv-/Pflegeväter haben – unter den gleichen Voraussetzungen wie leibliche Mütter/Väter – einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Die Teilzeitbeschäftigung kann jedoch frühestens mit dem Tag der Adoption/Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnen. Die Meldung hat in diesem Fall unverzüglich zu erfolgen.

2.4.4 Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes nach dienstrechtlichen Vorschriften (§ 50b BDG 1979, § 20 VBG iVm § 50b BDG 1979)

Für Adoptiv- und Pflegekinder geltend die gleichen Bestimmungen wie für leibliche Kinder. Siehe Kap. 2.3.5.

3 Pensionsrechtliche Auswirkungen

3.1 Beamtinnen und Beamte

Für Beamtinnen und Beamte, die im Zeitraum vom 1. Jänner 1955 bis 31. Dezember 1975 geboren sind und vor dem 1. Jänner 2005 in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis ernannt worden sind, gilt die Parallelrechnung. Bei der Parallelrechnung werden zum Pensionsantritt zwei vollständige Pensionen – eine nach dem „Altrecht" (Beamtenpensionsrecht = Pensionsgesetz 1965 (PG 1965)) und eine nach dem „Neurecht" (Allgemeines Pensionsgesetz (APG)) – berechnet. Der nach den Bestimmungen des PG 1965 bemessene Ruhebezug gebührt nur in dem Ausmaß, das dem Prozentausmaß entspricht, das sich aus der von der Beamtin oder dem Beamten bis zum 31. Dezember 2004 erworbenen ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit ergibt. Die APG-Pension gebührt in dem Ausmaß, das der Differenz des PG-Anteils auf 100 entspricht. Die Summe beider Pensionen ergibt die Gesamtpension.

Bei Beamtinnen und Beamten, die ab dem 1. Jänner 2005 ernannt worden sind oder die nach dem 31. Dezember 1975 geboren sind, sowie bei Antragsbeamtinnen und Antragsbeamten wird die Pension ausschließlich nach dem Neurecht (APG) berechnet.

3.1.1 Im pensionsrechtlichen „Altrecht" (nach dem Pensionsgesetz 1965)

3.1.1.1 MSchG/VKG-Karenz gilt als Dienstzeit

Für Beamtinnen und Beamte gilt, dass die im bestehenden Dienstverhältnis absolvierten Karenzen nach dem MSchG/VKG voll als Dienstzeit für die Pension angerechnet werden.

3.1.1.2 Jedes Kind verringert den Durchrechnungszeitraum um 36 Monate

Es kommt zu einer Verkürzung des Durchrechnungszeitraumes um 3 Jahre pro Kind (bei Zwillingen somit um 6 Jahre), auch wenn der erziehende Elternteil immer berufstätig war. Ein Absinken des Durchrechnungszeitraumes unter 180 Monate ist aber dadurch nicht möglich.

3.1.1.3 Kinderzurechnungsbetrag als Zulage zur Pension

Nach der Absicht des Gesetzgebers soll der Kinderzurechnungsbetrag einen Ausgleich für infolge der Kindererziehung fehlende Pensionszeiten darstellen. Dementsprechend gebührt ein Kinderzurechnungsbetrag maximal in Höhe der Differenz zwischen Ruhegenussbemessungsgrundlage und Ruhegenuss und damit nur insoweit, als nicht ohnehin die maximale ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit vorliegt.

Für die Berechnung des Kinderzurechnungsbetrages werden nur Kindererziehungszeiten berücksichtigt, die vor dem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft gelegen sind, um eine Doppelberücksichtigung der betreffenden Zeiten bei der Pensionsbemessung und beim Kinderzurechnungsbetrag zu vermeiden.

Der Kinderzurechnungsbetrag gebührt nur für höchstens 48 Monate Kindererziehung pro Kind, gerechnet ab der Geburt des Kindes. Wird innerhalb dieses Zeitraums ein weiteres Kind geboren, so endet der „Kindererziehungszeitraum“ für das erste Kind mit dem Tag vor der Geburt des zweiten; der Kinderzurechnungsbetrag gebührt somit für jeden Zeitraum nur für ein Kind. Endet der Kindererziehungszeitraum für das zweite Kind vor Ablauf des für das erste geltenden Zeitraums (Tod des zweiten Kindes), so gebührt der Kinderzurechnungsbetrag wieder für die restlichen Monate des noch nicht abgelaufenen Zeitraums.

Es werden auch Kindererziehungszeiten vor dem vollendeten 18. Lebensjahr der Beamtin oder des Beamten berücksichtigt.

Der Kinderzurechnungsbetrag gebührt für einen bestimmten Zeitraum nur einer Person, und zwar der leiblichen Mutter, Adoptiv-, Stief- oder Pflegemutter oder dem leiblichen Vater, Adoptiv-, Stief- oder Pflegevater, die oder der das Kind „tatsächlich und überwiegend" erzogen hat.

Die gesetzlichen Bestimmungen enthalten bestimmte und zum Teil widerlegbare gesetzliche Vermutungen, welcher Elternteil das Kind tatsächlich und überwiegend erzogen hat. Die Vermutung bezieht sich zunächst (unwiderlegbar) auf denjenigen Elternteil, der im maßgeblichen Zeitraum Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld, Karenzgeld, Sondernotstandshilfe oder eine Leistung nach dem Betriebshilfegesetz gehabt hat und sodann (widerlegbar) auf denjenigen Elternteil, der im Gegensatz zum anderen Elternteil nicht oder nur geringfügig erwerbstätig war (keiner Pflichtversicherung in der gesetzlichen Pensionsversicherung unterlag). Waren beide Elternteile oder keiner von beiden Elternteilen pflichtversichert oder hatten beide Anspruch auf Karenzgeld (bei Teilbeschäftigung), so besteht eine widerlegbare Vermutung zugunsten der Mutter.

Die Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung entspricht dem jeweiligen, um 50% erhöhten Ausgleichszulagen-Richtsatz für Alleinstehende (2023: 1.110,26 Euro). Pro 12 Monate Kindererziehung gebühren 1,78% der Bemessungsgrundlage.

Der Erhöhungsprozentsatz von 50% für die Bemessungsgrundlage verringert sich für jedes Jahr vor 2028 um 2 Prozentpunkte. Der jeweils geltende Ausgleichszulagen-Richtsatz für Alleinstehende ist daher bei Pensionsanfall im Jahr 2023 um 40%, im Jahr 2024 um 42% etc. zu erhöhen, die Erhöhung um 50% wird erst bei Pensionsanfall ab 2028 wirksam.

Der monatliche Kinderzurechnungsbetrag für ein Jahr Kindererziehung beträgt daher bei Pensionsantritt im Jahr 2023 (1.110,26 x 140% x 1,78% =) 27,67 Euro.

Überlebenden Ehegattinnen oder Ehegatten gebührt ein Kinderzurechnungsbetrag im selben Prozentsatz, in dem ihr Versorgungsbezug vom Ruhebezug der verstorbenen Beamtin oder des verstorbenen Beamten

abgeleitet wird (0 bis 60%). Vollwaisen gebührt der Kinderzurechnungsbetrag im Ausmaß von 36%, Halbwaisen im Ausmaß von 24% des Kinderzurechnungsbetrages, der der verstorbenen Beamtin oder dem verstorbenen Beamten gebührte.

3.1.1.4 Bis zu 60 Monate Kindererziehungszeiten zählen für die „Hacklerregelung“

Kindererziehungszeiten zählen insofern zur beitragsgedeckten Gesamtdienstzeit, als sie sich nicht mit anderen beitragsgedeckten Zeiten decken. Es gilt ein Höchstausmaß von 60 Monaten. Dieses Höchstausmaß verringert sich um Karenzen nach dem MSchG bzw. dem VKG, die bereits beitragsfrei zur ruhegenussfähigen Bundesdienstzeit zählen. Nicht abzuziehen sind demnach Karenzen nach dem MSchG bzw. dem VKG, für die Pensionsbeiträge geleistet wurden.

Im Rahmen des Höchstausmaßes sind damit folgende Kindererziehungszeiten zu berücksichtigen

- nicht als Ruhegenussvordienstzeiten angerechnete Kindererziehungszeiten,
- als Ruhegenussvordienstzeiten angerechnete Kindererziehungszeiten, für die ein besonderer Pensionsbeitrag geleistet wurde,
- nicht zur ruhegenussfähigen Bundesdienstzeit zählende Kindererziehungszeiten, z. B. Zeiten eines „Anschlusskarenzurlaubes“

3.1.1.5 Reduzierung der für die „Korridorpension“ erforderlichen ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit um bis zu 6 Monate Kindererziehungszeiten

Die für die Inanspruchnahme der „Korridorpension“ erforderliche ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von 40 Jahren wird pro Kind um maximal 6 Monate Kindererziehungszeiten reduziert, sofern diese nicht ohnehin ruhegenussfähig sind.

3.1.2 Im pensionsrechtlichen „Neurecht“ (nach dem Allgemeinen Pensionsgesetz)

3.1.2.1 Gutschrift auf dem Pensionskonto

Es werden für jedes Kind maximal 48 Monate (für Mehrlingsgeburten 60 Monate) als Kindererziehungszeiten im Pensionskonto gutgeschrieben, wobei diesen Zeiten eine besondere Beitragsgrundlage (2023: 2.090,61 Euro pro Monat) zugrunde gelegt wird, die jährlich erhöht wird. Überschneiden sich Zeiten der Beschäftigung mit Kindererziehungszeiten, so werden die Bemessungsgrundlage für die Beschäftigung und die Bemessungsgrundlage für die Kindererziehungszeiten zusammengezählt (bis maximal zur Höchstbeitragsgrundlage von 5.850 Euro im Jahr 2023). Überschneiden sich Kindererziehungszeiten (bei mehreren Kindern), so werden diese nur einmal gerechnet.

3.1.2.2 Pensionssplitting

Zur Möglichkeit des Pensionssplittings für Beamtinnen und Beamte, die ab dem 1. Jänner 2005 ernannt worden sind oder die nach dem 31. Dezember 1975 geboren sind, sowie für Antragsbeamtinnen und Antragsbeamte siehe unten Kap. 3.2.2. Ein Antrag auf Pensionssplitting ist bei der BVAEB zu stellen.

3.2 Vertragsbedienstete

Bei Vertragsbediensteten wird die Pension rein nach dem Neurecht (APG) bemessen.

3.2.1 Kindererziehungszeiten erhöhen die Pension

Zeiten der Kindererziehung gelten ab 1. Jänner 2005 als Beitragsmonate aufgrund einer Teilversicherung in der Pensionsversicherung. Sie werden mit einer Beitragsgrundlage in Höhe von 2.090,61 Euro pro Monat (2023) der Kindererziehung für die Pensionsberechnung berücksichtigt. Überschneiden sich Zeiten der Beschäftigung mit Kindererziehungszeiten, so werden die

Beitragsgrundlage für die Beschäftigung und die Beitragsgrundlage für die Kindererziehungszeiten zusammengezählt (bis maximal zur Höchstbeitragsgrundlage von 5.850 Euro im Jahr 2023). Auf die Pensionshöhe wirken sich somit Kindererziehungszeiten auch dann aus, wenn die Mutter ihre Berufstätigkeit nicht wegen der Kindererziehung unterbrochen hat.

Für die Zeit der Erziehung eines Kindes werden die ersten 48 Kalendermonate nach der Geburt als Zeiten einer Teilversicherung angerechnet. Bei Mehrlingsgeburten verlängert sich die Anrechnung der Kindererziehungszeiten auf 60 Kalendermonate. Als erster Kalendermonat ist der Monat heranzuziehen, welcher der Geburt des Kindes folgt. Die Berücksichtigung als Kindererziehungszeit endet spätestens mit dem Kalendermonat, in dem das Kind das 4. Lebensjahr vollendet. Wird bzw. werden aber vor Ablauf dieser 4 Jahre wieder ein Kind bzw. Kinder geboren, endet die Kindererziehungszeit des ersten Kindes und es können neuerlich 48 bzw. 60 Monate für die Erziehung des nächsten Kindes bzw. der nächsten Kinder berücksichtigt werden.

Bei Kindererziehungszeiten vor dem 1. Jänner 2005 werden die ersten 4 Jahre nach der Geburt eines Kindes als Ersatzzeit gerechnet, bei Mehrlingsgeburten die ersten 5 Jahre. Für Geburten ab 1. Jänner 2002 gelten bei Bezug von Kinderbetreuungsgeld 24 Monate als Beitragszeit (dies ist insbesondere für die Prüfung des Anspruchs auf eine Pension relevant). Die Bemessungsgrundlage für Zeiten der Kindererziehung vor 2005 entspricht dem jeweiligen, um 50% erhöhten Ausgleichszulagen-Richtsatz für Alleinstehende (2023: 1.110,26 Euro). Der Erhöhungsprozentsatz von 50% für die Bemessungsgrundlage verringert sich für jedes Jahr vor 2028 um 2 Prozentpunkte. Der jeweils geltende Ausgleichszulagen-Richtsatz für Alleinstehende ist daher bei Pensionsanfall im Jahr 2023 nur um 40% zu erhöhen, die Erhöhung um 50% wird erst bei Pensionsanfall ab 2028 wirksam. Überschneiden sich Zeiten der Beschäftigung mit Kindererziehungszeiten, so werden die Beitragsgrundlage für die Beschäftigung und die Beitragsgrundlage für die Kindererziehungszeiten zusammengezählt (bis maximal zur Höchstbeitragsgrundlage von 5.850 Euro im Jahr 2023).

3.2.2 Pensionssplitting

Eltern können für die Jahre der Kindererziehung ab 2005 ein „freiwilliges Pensionssplitting“ vereinbaren. Der Elternteil, der sich nicht überwiegend der Kindererziehung widmet und erwerbstätig ist, kann für die ersten 7 Jahre bis zu 50% seiner jährlichen Teilgutschrift auf das Pensionskonto des Elternteils, der sich der Kindererziehung widmet, übertragen lassen. Die Jahreshöchstbeitragsgrundlage darf dabei nicht überschritten werden. Maximal sind 14 Übertragungen möglich.

Es können nur Gutschriften übertragen werden, die auf Grund einer Erwerbstätigkeit erworben wurden.

Die Übertragung hat durch eine freiwillige schriftliche Vereinbarung zwischen den beiden Elternteilen zu erfolgen und ist längstens bis zur Vollendung des 10. Lebensjahres des Kindes beim zuständigen Pensionsversicherungsträger zu beantragen. Eine solche Vereinbarung ist nicht widerrufbar.

Besuchen Sie uns auf der Website
oeffentlicherdienst.gv.at