

## Frühkarenzurlaub ("Babyonat")

Für einen öffentlich Bediensteten oder eine öffentlich Bedienstete, der oder die mit der Mutter des Kindes verheiratet ist bzw. in eingetragener Partnerschaft oder Lebensgemeinschaft lebt, besteht die Möglichkeit, während des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt einen unbezahlten Karenzurlaub in **Anspruch** zu nehmen. Innerhalb des Zeitrahmens zwischen der Geburt des Kindes und dem Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter können der Beginn und die Dauer des Frühkarenzurlaubes frei gewählt werden. Der Frühkarenzurlaub gebührt **bis zu 31 Tagen**. Voraussetzung für einen Frühkarenzurlaub ist, dass der oder die Bedienstete mit der Mutter und dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

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

Dem Dienstgeber müssen der Beginn und die Dauer des Frühkarenzurlaubes spätestens eine Woche vor dem geplanten Antritt bekanntgegeben und die anspruchsbegründenden Umstände unverzüglich dargelegt werden. Der Frühkarenzurlaub verkürzt die Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG) nicht.

Wenn Bedienstete ein Kind, das noch nicht zwei 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 an den Dienstgeber 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.

Dienst- und besoldungsrechtlich ist der Frühkarenzurlaub wie eine Karenz nach dem VKG zu behandeln. Der Frühkarenzurlaub ist unbezahlt, es besteht aber die Möglichkeit unter bestimmten Voraussetzungen einen Familienzeitbonus nach dem Familienzeitbonusgesetz zu beziehen. Während der Zeit des Frühkarenzurlaubes besteht die Krankenversicherung weiter. Die Beiträge werden zur Gänze vom Dienstgeber übernommen.

## Elternkarenz nach Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG) und Väter-Karenzgesetz (VKG)

Mütter und Väter haben einen **Anspruch auf Karenz** nach dem MSchG oder VKG. Hinsichtlich der Karenzdauer ist - aufgrund der **Änderungen** durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 115/2023 – zu unterscheiden: Wurde das Kind vor dem 1. November 2023 geboren, besteht für Mütter und Väter ein Anspruch auf Karenz längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes (Dienstantritt am 2. Geburtstag des Kindes). Wenn das Kind ab dem 1. November 2023 geboren wurde, besteht ein Karenzanspruch längstens bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes. Teilen sich die Eltern die Karenz oder ist ein Elternteil alleinerziehend, besteht weiterhin ein Anspruch auf Karenz längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes. Alleinerziehend ist ein Elternteil nach dem MSchG bzw. VKG dann, wenn kein anderer Elternteil vorhanden ist oder der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt. Achtung: Von der Karenz zu unterscheiden sind die Bezugszeiträume für das Kinderbetreuungsgeld!

Die Karenz beginnt im Anschluss an die Schutzfrist (bei Müttern auch anschließend an den Verbrauch eines allfälligen Resturlaubes oder an einen Krankenstand nach der Schutzfrist) oder im Anschluss an die Karenz des anderen Elternteils. Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz, kann die Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Grundsätzlich können die Eltern frei entscheiden, wer wann und in welchem Ausmaß Karenz in Anspruch nimmt, wobei zu beachten ist, dass die Karenz (Mindestdauer zwei Monate!) zwischen den Eltern maximal zweimal geteilt werden kann (= drei Karenzteile). Die Eltern dürfen jedoch nicht gleichzeitig in Karenz gehen, mit Ausnahme von einem Monat beim erstmaligen Wechsel der Karenz zwischen den Elternteilen. Jeder Elternteil kann drei Monate der Karenz aufschieben. Die aufgeschobene Karenz ist grundsätzlich bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes zu verbrauchen.

Die Mutter hat den Beginn und die Dauer der Karenz während der Schutzfrist zu **melden**, falls sie die Karenz gleich nach der Schutzfrist in Anspruch nehmen will. Der Vater hat eine gewünschte Karenz bis acht Wochen nach der Geburt zu melden, falls er beabsichtigt sofort nach der Schutzfrist der Mutter in Karenz zu gehen. Eine Verlängerung der Karenz ist dem Dienstgeber grundsätzlich bis spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz zu melden. Teilen die Eltern die Karenz, so muss der Vater den Beginn und die Dauer seiner Karenz grundsätzlich bis spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz der Mutter (oder umgekehrt) bekannt geben. Hat ein Elternteil keinen Karenzanspruch und möchte der andere Elternteil zu einem späteren Zeitpunkt in Karenz gehen, muss er dies drei Monate vor Antritt melden. Nach Beendigung der Karenz nach dem MSchG oder VKG besteht für Karenzierte ein Anspruch auf Rückkehr auf denselben Arbeitsplatz. Existiert dieser Arbeitsplatz nicht mehr, so muss ein gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten werden.

### **Karenzurlaub zur Betreuung des Kindes nach dienstrechtlichen Vorschriften**

Auf einen dienstrechtlichen Karenzurlaub nach den Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes (BDG 1979) oder Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG) besteht im Gegensatz zur Karenz nach dem MSchG oder VKG **kein Rechtsanspruch**. Dieser kann auf Antrag von der Personalstelle oder Dienstbehörde gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Es sind keine bestimmten Meldefristen vorgesehen und der Beginn ist flexibel. Dauert der dienstrechtliche Karenzurlaub (allenfalls gemeinsam mit einer vorher in Anspruch genommenen Karenz) länger als sechs Monate, besteht kein Anspruch mehr auf den vorher innegehabten Arbeitsplatz.