

BMKÖS - III/C/5 (Pensionsrechtliche  
Angelegenheiten, Karenzrecht und  
Pensionskassenvorsorge)

**Mag. Dr. Susanna LOIBL-VAN HUSEN**  
Sachbearbeiterin

[susanna.loibl-van-husen@bmkoes.gv.at](mailto:susanna.loibl-van-husen@bmkoes.gv.at)  
+43 1 716 06-667111  
Hohenstaufengasse 3, 1010 Wien

E-Mail-Antworten sind bitte unter Anführung der  
Geschäftszahl an oben angeführte Adresse zu  
richten.

Geschäftszahl: 2023-0.755.247

## **Rundschreiben zu Änderungen bei Karenz und Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG und VKG sowie Änderungen im B-GIBG**

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit [Bundesgesetz BGBl. I Nr. 115/2023](#) erfolgten in Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates auch Änderungen im **Mutterschutzgesetz 1979** (MSchG) und **Väter-Karenzgesetz** (VKG). Das **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz** (B-GIBG) wurde durch das [Bundesgesetz BGBl. I Nr. 117/2023](#) ebenfalls angepasst.

Die Änderungen treten mit 1. November 2023 in Kraft und werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt (gesetzliche Bestimmungen sind in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2023 bzw. des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 117/2023 angeführt).

Dieses Rundschreiben gibt lediglich die Rechtsansicht des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport wieder. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Rechte und Pflichten können daraus nicht abgeleitet werden.

Wir ersuchen, dieses Rundschreiben den jeweils mit den Thematiken befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Kenntnis zu bringen.

### **1. Änderungen bei der Karenz nach dem MSchG und VKG**

#### **a) Dauer der Karenz nach MSchG und VKG**

Für Mütter, Väter und Frauen, die anderer Elternteil iSd § 144 ABGB sind, deren Kinder vor dem 1. November 2023 geboren wurden/werden, ändert sich hinsichtlich der Dauer der

Karenz an der bisherigen Rechtslage nichts. Eltern haben demnach grundsätzlich einen Anspruch auf Karenz bis längstens zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes (Dienstantritt am 2. Geburtstag des Kindes). Das Gleiche gilt für Adoptiv- oder Pflegemütter bzw. Adoptiv- oder Pflegeväter, deren Kinder vor dem 1. November 2023 adoptiert oder in Pflege genommen wurden/werden.

Wird das Kind **ab dem 1. November 2023** geboren, adoptiert oder in Pflege genommen (§ 40 Abs. 32 MSchG bzw. § 14 Abs. 22 VKG), besteht ein Anspruch auf Karenz nach dem MSchG bzw. VKG bis längstens zum **Ablauf des 22. Lebensmonats** des Kindes (§ 15 Abs. 1 MSchG bzw. § 2 Abs. 1 VKG).

Ist ein Elternteil **alleinerziehend**, dann besteht ein Anspruch auf Karenz bis längstens zum **Ablauf des 24. Lebensmonats** (also wie bisher längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres) des Kindes (§ 15 Abs. 1a MSchG bzw. § 2 Abs. 1a VKG). Maßgeblich ist, dass der Elternteil im Zeitpunkt der Meldung der Karenz bzw. im Zeitpunkt der Meldung einer Verlängerung der Karenz alleinerziehend ist. Änderungen während der bereits angetretenen Karenz sind für diese irrelevant. Sollte der Elternteil erst während der Karenz alleinerziehend werden, kann die Karenz gegebenenfalls verlängert werden. Unter „alleinerziehend“ versteht das MSchG bzw. VKG, wenn

- kein anderer Elternteil vorhanden ist (er ist beispielsweise verstorben oder nicht feststellbar) oder
- der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

Diese Voraussetzung muss von den Bediensteten schriftlich bestätigt werden. Es wird von ihnen anzugeben sein, ob ihre Alleinerzieheneigenschaft deshalb gegeben ist, weil kein anderer Elternteil vorhanden ist (§ 15 Abs. 1a Z 1 MSchG bzw. § 2 Abs. 1a Z 1 VKG) oder weil der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt (§ 15 Abs. 1a Z 2 MSchG bzw. § 2 Abs. 1a Z 2 VKG); die Vorlage beispielsweise einer Sterbeurkunde oder eines Meldezettels wird nicht verlangt, wobei die Meldung laut Meldezettel ohnehin wie bisher nur ein Indiz darstellt. Falsche Angaben der Bediensteten sind Gründe für disziplinarische oder dienstrechtliche Folgen.

Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz – er ist z.B. selbständig – ist eine Teilung der Karenz nicht möglich (wenngleich er das Kind betreut). Die Karenz muss in diesem Fall nicht unmittelbar an das („fiktive“) Beschäftigungsverbot nach der Geburt anschließen, sondern kann auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Die Bekanntgabe hat spätestens drei Monate vor Antritt der Karenz zu erfolgen. Nunmehr wurde für diese Fälle folgende Regelung getroffen: Meldet die Mutter den Karenzantritt frühestens nach Ablauf von zwei Monaten ab Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt, dann verlängert sich der Karenzanspruch der Mutter bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Das Gleiche gilt für den Karenzanspruch des Vaters, wenn der Vater den Karenzantritt frühestens nach Ablauf von zwei Monaten nach Ende des „fiktiven Beschäftigungsverbotes“ der Mutter meldet (§ 15 Abs. 3a MSchG bzw. § 2 Abs. 5a VKG).

*Beispiel: Die Mutter ist Vertragsbedienstete, der Vater ist selbständig. Das Beschäftigungsverbot nach der Geburt endet am 14.01.2024, sie meldet am 23.11.2023, dass sie Karenz ab 25.03.2024 in Anspruch nehmen will. Daher hätte sie die Möglichkeit bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch zu nehmen. Würde sie Karenz ab 26.02.2024 in Anspruch nehmen wollen, hätte sie Anspruch auf Karenz nur bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes (da die Zeitspanne zwischen dem Ende des Beschäftigungsverbotes und dem Beginn der Karenz weniger als zwei Monate beträgt).*

**Teilen** sich die Eltern die Karenz, dann besteht ebenfalls ein Anspruch auf Karenz bis längstens zum **Ablauf des 24. Lebensmonats** des Kindes (§ 15a Abs. 1 MSchG bzw. § 3 Abs. 1 VKG). Die Möglichkeit der zweimaligen Teilung (drei Karenzteile) und der einmonatigen Überschneidung der Karenzteile anlässlich des erstmaligen Wechsels sowie die zweimonatige Mindestdauer jedes Karenzteils sind unverändert geblieben.

An der Möglichkeit drei Monate der Karenz aufzuschieben hat sich an sich nichts geändert. Zu beachten ist allerdings, dass nunmehr die grundsätzliche Höchstdauer der Karenz unterschiedlich ist (siehe oben). Möchte beispielsweise eine nicht alleinerziehende Mutter drei Monate ihrer Karenz aufschieben und nimmt der Vater keine Karenz in Anspruch, dann muss die Karenz der Mutter spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes enden (§ 15b Abs. 1 MSchG). Will der Vater seinen Teil der Karenz (lediglich) als aufgeschobene Karenz in Anspruch nehmen, dann wird das als geteilte Karenz anzusehen sein, sodass die Karenz der Mutter spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes enden muss.

#### **b) Sonstige Änderungen im Zusammenhang mit der Karenz nach MSchG und VKG**

Auch die folgenden angeführten Änderungen gelten für Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kinder ab dem 1. November 2023 geboren, adoptiert oder in Pflege genommen werden.

Sollte eine aufgeschobene Karenz abgelehnt werden, so ist nunmehr ausdrücklich festgelegt, dass die Ablehnung schriftlich zu begründen ist (§ 15b Abs. 3 und 4 MSchG bzw. § 4 Abs. 3 und 4 VKG), was lediglich bei Vertragsbediensteten eine Rolle spielen wird, da Beamtinnen und Beamte aufgeschobene Karenz ohnehin zum gewünschten Zeitpunkt antreten können (ausgenommen Lehrpersonen in den letzten vier Monaten des Schuljahres). Weiters ist eine Anfechtungsmöglichkeit der Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz bei Gericht normiert, wobei der Dienstgeber den Beweis zu erbringen hat, dass die Kündigung aus einem anderen Grund erfolgt ist. Zudem ist auf schriftliches Verlangen der Bediensteten eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Das Verlangen muss binnen fünf Kalendertagen ab Zugang der Kündigung gestellt werden und die schriftliche Begründung ist binnen fünf Kalendertagen ab Zugang des Verlangens auszustellen. Diese Bestimmung kommt bei Bundesbediensteten allerdings nur dann zum Tragen, wenn nicht ohnehin nach dienstrechtlichen Vorschriften eine schriftliche

Begründung der Kündigung vorgesehen ist (§ 15b Abs. 7 iVm § 23 Abs. 4a MSchG bzw. § 4 Abs. 6a iVm § 10 Abs. 6a VKG).

Laufende Verjährungs- und Verfallsfristen, die Ansprüche aus dem Dienstverhältnis betreffen, die die Bediensteten bereits zu Beginn der Karenz erworben haben, bleiben bis zum Ablauf von zwei Wochen nach dem Ende der Karenz gehemmt (§ 15f Abs. 1a MSchG bzw. § 7d VKG).

## **2. Änderungen bei der Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG und VKG**

Auch bei der Teilzeitbeschäftigung treten mit 1. November 2023 Änderungen in Kraft. Diese Änderungen gelten für Mütter, Adoptiv- oder Pflegemütter sowie Väter, Frauen, die Elternteil iSd § 144 ABGB sind oder Adoptiv- und Pflegeväter, die ihre Absicht der Elternteilzeit ab 1. November 2023 bekannt geben (§ 40 Abs. 33 MSchG bzw. § 14 Abs. 23 VKG). Hier wird also nicht auf das Datum der Geburt, Adoption oder Übernahme in Pflege des Kindes abgestellt, sondern darauf, wann die Bediensteten bekannt geben, dass sie eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen wollen.

### **a) Dauer der Teilzeitbeschäftigung nach MSchG und VKG**

Nach der neuen Rechtslage besteht ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum **Ablauf des achten Lebensjahres** des Kindes, allerdings in einem Ausmaß von **höchstens sieben Jahren**, von dem abzuziehen sind:

- die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes und
- die Dauer der Karenz, die beide Elternteile für dieses Kind in Anspruch genommen haben.

Hinzuzurechnen ist gegebenenfalls der Zeitraum zwischen der Vollendung des siebten Lebensjahres und dem späteren Schuleintritt des Kindes (§ 15h Abs. 1 MSchG bzw. § 8 Abs. 1 VKG).

*Beispiel: Geburt des Kindes am 29.06.2022;*

*Beschäftigungsverbot nach der Geburt von 30.06.2022 bis 27.08.2022;*

*Karenz der Mutter vom 28.08.2022 bis 31.01.2023, Karenz des Vaters (ein Monat gleichzeitig mit Mutter) vom 01.01.2023 bis 30.06.2023 und Karenz der Mutter vom 01.07.2023 bis 15.03.2024.*

*Im November 2023 geben sowohl die Mutter als auch der Vater ihren jeweiligen Dienstgebern bekannt, dass sie eine Teilzeitbeschäftigung beanspruchen wollen.*

*Wie sieht die Rechtslage aus?*

*Sowohl Mutter als auch Vater haben – sofern die sonstigen Voraussetzungen vorliegen (an denen sich nichts geändert hat) - einen Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes, also bis einschließlich 28.06.2030. Das Höchstausmaß beträgt sieben Jahre abzüglich der Zeiten des Beschäftigungsverbotes nach der Geburt des Kindes und der Karenzzeiten der Elternteile. Jeder Elternteil hat daher in diesem Fall einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Höchstausmaß von 1901 Tagen [2557 Tage*

*(7 mal 365 Tage plus 2 Schalttage) minus 59 Tage Beschäftigungsverbot minus 157 Tage Karenzteil der Mutter minus 181 Tage Karenzteil des Vaters minus 259 Tage Karenzteil der Mutter] im Zeitraum bis einschließlich 28.06.2030.*

An den gesetzlichen Vorgaben bezüglich des Verbrauchs des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung wie beispielsweise Mindestdauer von zwei Monaten und nur einmalige Inanspruchnahme pro Kind und Elternteil hat sich nichts geändert.

### **b) Sonstige Änderungen im Zusammenhang mit der Teilzeitbeschäftigung nach MSchG und VKG**

Wenn bei Vertragsbediensteten kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht, weil die Voraussetzungen (die bei Beamtinnen und Beamten ja nicht vorliegen müssen) der Mindestdauer des Dienstverhältnisses von drei Jahren und der Beschäftigung von mehr als 20 Bediensteten im Betrieb bzw. in der Dienststelle nicht vorliegen, kann im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung innerhalb der Bandbreite vereinbart werden. Das Gleiche gilt, wenn der Anspruch bereits ausgeschöpft ist (§ 15i MSchG bzw. § 8a VKG).

Wird eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt, ist dies schriftlich zu begründen (§§ 15h und 15i iVm § 23 Abs. 8 Z 3 und Abs. 12 Z 1 MSchG bzw. §§ 8 und 8a iVm § 10 Abs. 10 Z 3 und Abs. 14 Z 1 VKG).

Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie erst nach diesem Zeitpunkt, kann die Kündigung wie bisher wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. Der Dienstgeber hat den Beweis zu erbringen, dass die Kündigung aus einem anderen Grund erfolgt ist. Zudem ist – wenn die Bediensteten es binnen fünf Kalendertagen ab Zugang der Kündigung schriftlich verlangen – eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen; die Begründung hat dann binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens zu erfolgen. Diese Bestimmung kommt bei Bundesbediensteten allerdings wiederum nur dann zum Tragen, wenn nicht ohnehin nach dienstrechtlichen Vorschriften eine schriftliche Begründung der Kündigung vorgesehen ist (§ 15n Abs. 2 iVm § 23 Abs. 18 MSchG bzw. § 8f Abs. 2 iVm § 10 Abs. 20 VKG).

### **3. Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung des Kindes nach dienstrechtlichen Vorschriften**

Es darf auch noch darauf hingewiesen werden, dass bereits durch die [2. Dienstrechts-Novelle 2022, BGBl. I Nr. 205/2022](#), die Höchstdauer der Herabsetzung der Wochendienstzeit zur Betreuung des Kindes nach dienstrechtlichen Vorschriften bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes ausgedehnt wurde.

#### **4. Änderungen im B-GIBG**

Im B-GIBG wurde die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern sowie pflegenden Angehörigen in die Zielbestimmung des § 3 B-GIBG aufgenommen.

Außerdem stellen nunmehr Fälle, in denen vom B-GIBG erfasste Personen aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme bestimmter, in der Vereinbarkeitsrichtlinie vorgesehener, Rechte (bspw. Karenzurlaube nach MSchG und VKG, Pflege- oder Hospizfreistellungen, Elternteilzeit) eine weniger günstige Behandlung erfahren, nunmehr eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar (§ 4a Abs. 2 Z 3 lit. a-f B-GIBG).

Bei einer weniger günstigen Behandlung einer Person aufgrund der Beantragung oder Geltendmachung dieser Rechte kommen demnach (unabhängig von ihrem Geschlecht) die im B-GIBG vorgesehenen Rechtsfolgen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zur Anwendung (§§ 17 ff B-GIBG). Die betroffene Person kann sich zudem an die im B-GIBG vorgesehenen Institutionen, insbesondere die Gleichbehandlungsbeauftragten und die Gleichbehandlungskommission des Bundes, wenden.

Wien, 27. Oktober 2023

Für den Bundesminister:

Mag. Christian Kemperle