

# AGO - INFO

## Schutz und Unterstützung der Mutterschaft und Vaterschaft

<b>Rechtsquelle</b>	Bereichsübergreifender Kollektivvertrag 2005-2008 Bereichsübergreifender Kollektivvertrag 18.11.2024 Rundschreiben der INPS Nr.3 vom 15. Jänner 2025 (Alternative 1)		BÜKV 2005-2008 BÜKV 18.11.2024 (Alternative 2)
<b>Bezeichnung</b>	a) „Elternzeit“ (Art 42) Innerhalb des 12. Lebensjahres	b) „Wartestand für Personal mit Kindern“ (Art.50) Innerhalb des 16. Lebensjahres	„Freistellung aus Erziehungsgründen“ (Art.52)
<b>Dauer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3 Monate Mutter</li> <li>• 3 Monate Vater</li> <li>• und weitere 5 Monate für ein weiteres Elternteil</li> <li>• Total max. 11 Monate</li> <li>• Bei nur einem Elternteil: 11 Monate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Max 24 Monate innerhalb des 12. Lebensjahres des Kindes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 Monate unmittelbar nach Beendigung der Mutterschaft bzw. Vaterschaft</li> </ul> <p>bei Mehrlingsgeburten für jedes weitere Kind nach dem ersten: 12 Monate</p>
<b>Die Elternzeit und der Wartestand dürfen zusammen max. 32 Monate für jedes Kind betragen</b>			
<b>Teilbarkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stundenweise, tageweise, oder in längeren zusammenhängenden Zeiträumen</li> </ul>	darf in max. 2 Abschnitte aufgeteilt werden. Bei Unterbrechung muss eine eff. Dienstleistung von 6 Monaten zwischen dem 1. und 2. Abschnitt liegen	nicht möglich
<b>Besoldung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. Monat zu 100%</li> <li>• 2. Monat zu 80%</li> <li>• 3. Monat zu 80%</li> <li>• 4-11. Monat zu 30%</li> </ul>	unbezahlter Wartestand	<p>1. Monat 100%</p> <p>2. Monat 80%</p> <p>3.-24. Monate 30%</p>
<b>mögliche Alternativen</b>	Bei mindestens 1 Monat kann die Arbeitszeit gleichbleibend verringert werden. Mindestens 1 Stunde und max. die Hälfte der Arbeitszeit.	Teilzeit (min 50%) anstelle des Wartestandes	keine
<b>Unterbrechungen</b>	Erkrankung des Elternteiles von mehr als 8 aufeinander folgenden Tagen	Nachträglich eingetretene Mutterschaft	Bei nachträglich eingetretener Mutterschaft bzw. Vaterschaft, wobei

		<p>Wenn nachträglich und nachweislich triftige und unvorhersehbare Gründe eingetreten sind, kann der Wartestand auf Antrag unterbrochen werden, dann besteht aber kein Anspruch mehr auf den verbliebenen Teil</p> <p>Bei schwerer Krankheit der Mutter bzw. Vaters, die die Möglichkeit der Betreuung von Minderjährigen beeinträchtigt, ab dem 3. Monat nach erfolgter Feststellung der Krankheit, wobei der Restzeitraum nicht verfällt</p>	<p>der vordem verbliebene Zeitraum sofort nach Beendigung der obligatorischen Mutterschaftszeit genommen werden muss, da er sonst verfällt.</p> <p>Bei schwerer Krankheit der Mutter bzw. Vaters, die die Möglichkeit der Betreuung von Minderjährigen beeinträchtigt, ab dem 3. Monat nach erfolgter Feststellung der Krankheit, wobei der Restzeitraum nicht verfällt</p>
<b>Anspruchsberechtigte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Das gesamte Personal</li> </ul>	<p>Auch Personal mit befristetem Arbeitsvertrag sofern dieses:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Dienstalter von wenigstens 3 Jahren und einem Auswahlverfahren die Eignungsprüfung für die jeweilige Einstellung erlangt hat oder</li> <li>Ein Dienstalter von mindestens 4 Jahren und nicht die Möglichkeit hatte an einem Auswahlverfahren zur Aufnahme in den Dienst teilzunehmen hatte</li> </ul>	<p>Auch Personal mit befristetem Arbeitsvertrag sofern dieses:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ein Dienstalter von wenigstens 3 Jahren und einem Auswahlverfahren die Eignungsprüfung für die jeweilige Einstellung erlangt hat oder</li> <li>Ein Dienstalter von mindestens 4 Jahren und nicht die Möglichkeit hatte an einem Auswahlverfahren zur Aufnahme in den Dienst teilzunehmen hatte</li> </ul>
<b>Entrichtung der Pensionsbeiträge zu Lasten der Verwaltung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ersten 6 Monate 100%</li> <li>ab 7. Monat 30%</li> </ul>	100%	<ul style="list-style-type: none"> <li>ersten 6 Monate 100%</li> <li>ab 7. Monat 30%</li> </ul>
<b>Anrechnung für den Anstieg in der dienstrechtlichen Stellung und Besoldung</b>	ja	nein	<ul style="list-style-type: none"> <li>für ein Kind zur Gänze</li> <li>für jedes weitere Kind im Ausmaß von 8 Monaten</li> </ul>
<b>Anrechnung für Ferien und 13. Gehalt</b>	ja	nein	Ja, die ersten 8 Monate

<b>Vorankündigung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• stundenweise 2 Tage vorher</li> <li>• tageweise 7 Tage vorher</li> <li>• bei Turnusdienst 15 Tage vorher länger als 1 Monat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mind. 30 Tage vor Beginn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 30 Tage vor Beginn</li> </ul>
-----------------------	---	--	--

**Obligatorischer Vaterschaftsurlaub: Mit Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c) des Legislativdekrets Nr. 105/2022 wurde der Art. 27-bis in das Legislativdekret Nr. 151/2001 eingefügt** und damit der Vaterschaftsurlaub eingeführt, der ab dem 13.08.2022 auch für den öffentlichen Dienst gilt. Es handelt sich um eine Arbeitsenthaltung im Ausmaß von 10 Arbeitstagen (von 20 Tagen bei Mehrlingsgeburt), welche dem Vater des Kindes (dies gilt auch für den Adoptivvater bzw. den Vater, dem das Kind anvertraut wird) in folgenden Zeitraum zusteht: zwei Monate vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes bis fünf Monate nach dem tatsächlichen Geburtstermin, auch während des Mutterschaftsurlaubes der Mutter. Der Vaterschaftsurlaub steht im gleichen Zeitraum auch dann zu, wenn das Kind verstirbt. Die Inanspruchnahme kann an einzelnen Tagen, in mehreren Abschnitten oder in einem Abschnitt erfolgen. Eine halbtägige Inanspruchnahme oder eine Inanspruchnahme in Stunden ist nicht möglich. Der Vater des Kindes muss die Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubes der Verwaltung mit einer Vorankündigungsfrist von mindestens fünf Tagen mitteilen. Der Vaterschaftsurlaub steht auch dem Vater zu, welcher den sog. „alternativen Vaterschaftsurlaub“ (verpflichtende Arbeitsenthaltung des Bediensteten, die an Stelle des Mutterschaftsurlaubes beansprucht wird) in Anspruch nimmt. Der Vaterschaftsurlaub wird in rechtlicher und wirtschaftlicher sowie in vorsorge- und fürsorge-rechtlicher Hinsicht wie der Mutterschaftsurlaub behandelt (Gehalt im Ausmaß von 100%, Einzahlung der vollen Beiträge für das Ruhegehalt und die Abfertigung).

**Stillzeiten: BÜKV Art.46. 1:**

**Gesetzvertretende Dekret Nr. 151 vom 26.03.2001, Art. 39**

Während des ersten Lebensjahres des Kindes hat die berufstätige Mutter Anrecht auf zwei Ruhestunden täglich, sofern die Tagesarbeitszeit 6 Stunden übersteigt. Bei einer Tagesarbeitszeit von unter 6 Stunden beträgt die Ruhezeit nur eine Stunde. Die Ruhezeit (= Stillzeit) kann entweder in zwei Abschnitten oder ungeteilt zu Beginn, während oder am Ende der Arbeitszeit beansprucht werden. Im Falle einer Mehrlingsgeburt verdoppelt sich die zustehende Ruhe- bzw. Stillzeit, sie vervielfacht sich aber nicht mit der Zahl der geborenen Kinder. Die tägliche Ruhezeit kann auch vom Vater beansprucht werden, wenn er das alleinige Sorgerecht für das oder für die Kinder hat, wenn die berufstätige Mutter von ihrem Recht nicht Gebrauch macht bzw. machen kann, weil sie z.B. als Haushaltshilfe oder Heimarbeiterin tätig ist, oder wenn sie selbständig bzw. Freiberuflerin ist. Auch wenn die Mutter als Hausfrau tätig ist, kann der berufstätige Vater die täglichen Ruhepausen in Anspruch nehmen. Die Stillstunden werden als figurative Zeiten angerechnet.

**Tägliche Ruhepausen bei drei Kindern BÜKV Art. 46:**

Sind in der Familie zwei Kinder unter zehn Jahre und die Mutter ist weder unselbstständig noch selbstständig erwerbstätig, dann ist dem Vater eine tägliche, bezahlte Ruhepause von einer Stunde für jedes Kind nach dem zweiten zuerkannt. Diese Ruhepause ist innerhalb des ersten Lebensjahres des entsprechenden Kindes zu beanspruchen.

**Bezahlter Sonderurlaub bei Krankheit, Therapie und Visiten des Kindes:**

Art.47 des Bereichsübergreifenden Kollektivvertrage 2005-2008 und BÜKV vom 18.11.2024: Für jedes kranke Kind steht den Eltern bis zum 14. Lebensjahr desselben ein bezahlter Sonderurlaub von insgesamt nicht mehr als 60 Arbeitstagen, auch teilbar in Stunden, zu. Zu diesem Zwecke reicht der interessierte Elternteil ein eigenes Gesuch samt ärztlichem Zeugnis ein. Bei schwerer Krankheit des Kindes dürfen die Eltern den Sonderurlaub innerhalb des Gesamtausmaßes auch gleichzeitig beanspruchen. Bei Einlieferung des Kindes in ein Krankenhaus wird der laufende ordentliche Urlaub unterbrochen (schriftlicher Antrag der Eltern einzureichen).

Der Sonderurlaub kann auch für die Begleitung der Kinder zu ärztlichen Visiten, Therapien, fachärztlichen Leistungen oder diagnostischen Untersuchungen beansprucht werden. (Bestätigung vom Arzt oder Struktur nötig).

### **Unbezahlter Wartestand aus familiären Gründen**

Art.29 Bereichsübergreifenden Kollektivvertrages 2005-2008 und evtl. Bestimmungen im Bereichsabkommen:

Das Personal kann einen unbezahlter Wartestand aus familiären Gründen im Ausmaß vom max. 3 Jahren im Fünfjahreszeitraum gewährt werden, welcher aber weder für den Urlaub, den Aufstieg in der dienstrechtlichen Stellung und Besoldung, noch für das Ruhegehalt und die Abfertigung zählt.

### **Bestimmungen für Eltern von Kindern mit Behinderung**

1. Betreuung eines behinderten Kindes (Gesetz Nr. 104 vom 5.2.1992 Art.33 und nachfolgende Änderungen)

- Eltern von Kindern mit schwerer Behinderung können eine freiwillige Elternfreistellung bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes oder als Alternative 2 bezahlte Freistunden pro Arbeitstag (bei weniger als 6 Arbeitsstunden nur 1 Stunde) beanspruchen, sofern sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben. Die Bezahlung erfolgt für den gesamten Zeitraum zu 30%, die Pensionsbeiträge werden figurativ gutgeschrieben
- Ab dem 3. Lebensjahr des Kindes steht einem Elternteil ein Sonderurlaub von 3 Tagen pro Monat zu, welcher bezahlt und durch figurative Beiträge abgedeckt ist. Diese 3 Tage können auch in einem Stück genossen oder in Halbtagesabschnitte aufgeteilt werden.
- Nach Erreichung der Volljährigkeit des schwerbehinderten Kindes hat ein Elternteil weiterhin Anspruch auf diesen Sonderurlaub, aber unter der Voraussetzung, dass das Kind mit dem betreffenden Elternteil zusammenlebt oder, wenn dies nicht der Fall ist, von diesem ständig und ausschließlich betreut wird.

2. Wartestand für Eltern mit behinderten Kindern (Gesetz Nr. 53 vom 8.3.00, Art. 4-bis und nachfolgende Änderungen):

Die berufstätige Mutter bzw. der berufstätige Vater sowie Adoptiveltern - (nach deren Tod auch eines der zusammenlebenden Geschwister) von Kindern mit Handicap in schwerwiegender gesundheitlicher Situation, haben Anrecht auf eine durchgehende oder teilbare Freistellung von höchstens 2 Jahren und zwar innerhalb 60 Tagen ab Antrag. Während der Freistellung hat der/die Antragsteller/in Anspruch auf eine Vergütung, welche dem letzten Gehalt entspricht und zudem werden für diesen Zeitraum figurative Sozialbeiträge entrichtet. Die Vergütung und die figurativen Beiträge für diese Freistellung stehen bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 41.233,26 (Jahr 2007) zu. Die Freistellung darf, auch wenn beide Elternteile sie beanspruchen, den Zeitraum von 2 Jahre nicht überschreiten.