

# **Bericht**

## **des Ausschusses für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz**

**über den Beschluss des Nationalrates vom 20. September 2023 betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Urlaubsgesetz, das Angestelltengesetz, das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 2021, das Kinderbetreuungsgeldgesetz sowie das Familienzeitbonusgesetz geändert werden**

Die Abgeordneten Tanja Graf, Mag. Meri Disoski, Kolleginnen und Kollegen haben den dem gegenständlichen Beschluss des Nationalrates zugrundeliegenden Initiativantrag am 14. Juni 2023 im Nationalrat eingebracht und – auszugsweise – wie folgt begründet:

### **„Allgemeiner Teil**

#### **Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:**

Die 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 ist bis 2. August 2022 im nationalen Recht umzusetzen.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht sind daher folgende Änderungen im Mutterschutzgesetz 1979 sowie im Väter-Karenzgesetz notwendig:

- Festlegung von zwei unübertragbaren Monaten des Elternurlaubs pro Elternteil,
- Absicherung der aufgeschobenen Karenz durch einen Motivkündigungsschutz,
- Normierung einer verpflichtenden schriftlichen Begründung der Ablehnung der aufgeschobenen Karenz,
- Normierung einer schriftlichen Begründung für die Arbeitgeberkündigung während einer aufgeschobenen Karenz auf Antrag des Elternteils,
- Normierung der Hemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen während einer Karenz und Freistellung aus Anlass der Geburt eines Kindes,
- Anpassung der Regelungen über die Elternteilzeit an die Vorgaben der Richtlinie für „Flexible Arbeitsregelungen“.

Folgende Änderungen waren im Urlaubsgesetz notwendig:

- Erweiterung des Personenkreises, für den eine Pflegefreistellung in Anspruch genommen werden kann,
- Normierung der Hemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen während einer Pflegefreistellung,
- Festlegung eines Motivkündigungsschutzes und des Rechtes der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers im Fall der Kündigung seitens der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers eine schriftliche Begründung zu verlangen.

Folgende Änderungen waren im Angestelltengesetz und im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch notwendig:

- Normierung der Hemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen während einer Dienstverhinderung.

Folgende Änderungen waren im Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz notwendig:

- Festlegung einer Begründungspflicht für eine Ablehnung oder Aufschiebung der von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer gewünschten Herabsetzung der Normalarbeitszeit,
- Normierung der Bekanntgabe der Kündigungsgründe im Fall der Kündigung auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
- Normierung der Hemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen während einer Freistellung zur Sterbebegleitung, Begleitung schwersterkrankter Kinder und einer Pflegekarenz.

Im Gleichbehandlungsgesetz ist ein Diskriminierungsverbot für alle Maßnahmen im Sinne der Richtlinie, auch wenn der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht vorliegt, notwendig.

Im Landarbeitsgesetz 2021 werden die Änderungen für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft nachvollzogen.

Die in einzelnen Bestimmungen vorgesehene Verpflichtung, auf Verlangen eine Kündigung zu begründen, bedeutet nicht, dass damit so wie in den Rechtssystemen anderer EU-Mitglieder (z.B. Deutschland) eine Kündigung nur bei Vorliegen bestimmter Gründe wirksam ist. Mangels einer Begründung ist die Kündigung daher nicht rechtsunwirksam. Zweck dieser Bestimmung ist, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor dem Einbringen einer Kündigungsanfechtung die Erfolgchancen abschätzen können.“

Ein im Zuge der Debatte im Nationalrat eingebrachter und beschlossener Abänderungsantrag war wie folgt begründet:

**„Zu Art. 1 Z 2a, Art. 2 Z 2a und Art 8 Z 5a (§ 15 Abs. 3a MSchG, § 2 Abs. 5a VKG, § 35 Abs. 8 LAG)**

Nach der derzeitigen Rechtslage gibt es für Eltern, bei denen der andere Elternteil keinen Karenzanspruch hat (z.B. Selbständige, Arbeitslose oder Grenzgängerinnen, die im Ausland keinen Karenzanspruch haben), den zweiten Meldezeitpunkt der Karenz. Für diese Eltern ist eine Teilung der Karenz mangels Karenzanspruch des anderen Elternteils nicht möglich und somit besteht auch keine Verlängerung nach § 15a MSchG und § 3 VKG. Damit sich der Karenzanspruch von Eltern, die den zweiten Meldezeitpunkt in Anspruch nehmen, bei einer geteilten Betreuung auf das 24. Lebensmonat des Kindes ebenfalls verlängert, musste eine entsprechende Bestimmung in § 15 MSchG und § 2 VKG aufgenommen werden. Meldet der unselbstständig erwerbstätige Elternteil seinen Karenzanspruch frühestens zwei Monate nach dem Ende des absoluten Beschäftigungsverbots nach der Geburt (bzw. nach der Frist gem. § 2 Abs. 3 VKG), ist davon auszugehen, dass der andere Elternteil das Kind bis zum Karenzanspruch betreut hat. Die Karenz verlängert sich daher für den unselbstständigen Elternteil bis zum 24. Lebensmonat.

**Zu Art. 1 Z 4, 5, 8, 13 und 15, Art. 2 Z 4, 5, 12 und 14 und Art. 8 Z 7, 8, 11, 16, 17 und 19 (§ 15b Abs. 1 und 3, 15f Abs. 1, § 15m Abs. 1 und 2, § 15q Abs. 1 MSchG, § 4 Abs. 1 und 3, § 8e Abs. 1 und 2, § 9 Abs. 1 VKG, § 37 Abs. 1 und 3, § 43 Abs. 1, § 49 Abs. 1 und 2, § 53 Abs. 1 LAG)**

Notwendige Zitatpassungen aufgrund der neuen Bestimmungen zur maximalen Dauer der Elternkarenz. Gem. § 15b Abs. 1 Z 2 MSchG, § 4 Abs. 1 Z 2 VKG und § 37 Abs. 1 Z 2 LAG muss auch bei Alleinerziehenden die Elternkarenz mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes enden, damit die Karenz aufgeschoben werden kann.

**Zu Art. 1 Z 10, Art. 2 Z 9 und Art. 8 Z 13 (§ 15h Abs. 1 MSchG, § 8 Abs. 1 VKG und § 44 Abs. 1 LAG)**

In Österreich beginnt die Schulpflicht mit dem auf die Vollendung des sechsten Lebensjahres folgenden 1. September. Für ein am 1. September geborenes Kind beginnt die Schulpflicht mit seinem 6. Geburtstag. Hat ein Kind am 2. September oder danach seinen 6. Geburtstag, ist es erst mit 1. September des Folgejahres schulpflichtig. Demnach könnten zwischen der Vollendung des 7. Lebensjahres und dem tatsächlichen Schulbeginn noch einige Tage liegen, für die der Anspruch auf Elternteilzeit ebenfalls (wie bisher) bestehen soll. Unter Schuleintritt ist auch der Eintritt in die Vorschulstufe zu verstehen.

Die Rahmenfrist des Anspruchs auf Elternteilzeit (Ablauf des achten Lebensjahres) war nicht um die Wortfolge „oder eines späteren Schuleintritts“ zu ergänzen, da ein schulpflichtiges Kind, das die Schulreife noch nicht erlangt hat, in die Vorschulstufe aufgenommen wird (und nicht mehr den Kindergarten besuchen darf).

**Zu Art. 1 Z 11, Art. 2 Z 10 und Art. 8 Z 14 (§ 15i MSchG, § 8a VKG und § 45 LAG):**

Bei der vereinbarten Elternteilzeit ist zwar ein Höchstalter des Kindes, jedoch kein Höchstausmaß vorgesehen. Der letzte Satz konnte daher entfallen. Weiters wird klargestellt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ihren Anspruch auf Elternteilzeit bis zum Höchstausmaß von sieben Jahren bereits ausgeschöpft haben, für das achte Lebensjahr nach den Bestimmungen nach § 15i MSchG, § 8a VKG und § 45 LAG Elternteilzeit vereinbaren können.

**Zu Art. 1 Z 16 und Art. 2 Z 15 (§ 23 Abs. 3 MSchG und § 10 Abs. 6 VKG):**

Es erfolgt jeweils eine Zitanpassung aufgrund der Änderung des § 15b Abs. 4 MSchG bzw. § 4 Abs. 4 VKG.

**Zu Art. 1 Z 17 und Art. 2 Z 16 (§ 23 Abs. 4a MSchG und § 10 Abs. 6a VKG):**

Mit diesen Bestimmungen soll eine Anpassung des § 15b Abs. 7 MSchG bzw. des § 4 Abs. 6a VKG an die Kündigungsregelungen im Dienstrecht erfolgen.

**Zu Art. 1 Z 18 und Art. 2 Z 17 (§ 23 Abs. 8 und 11 MSchG und § 10 Abs. 10 und 13 VKG):**

Diese Regelungen enthalten Adaptierungen aufgrund der Neuregelung der Teilzeitbeschäftigung. Die jeweiligen Voraussetzungen für eine Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung werden nicht geändert.

**Zu Art. 1 Z 19 und Art. 2 Z 18 (§ 23 Abs. 8 Z 3 MSchG und § 10 Abs. 10 Z 3 VKG):**

Diese Bestimmungen dienen der Umsetzung des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie, wonach die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung zu begründen ist.

**Zu Art. 1 Z 20 und Art. 2 Z 19 (§ 23 Abs. 12 MSchG und § 10 Abs. 14 VKG):**

Die Bezugnahme auf die von Abs. 6 bzw. Abs. 8 erfassten Bediensteten ist nicht mehr aufzunehmen, weil diese Regelungen die Teilzeitbeschäftigung von Lehrerinnen bzw. Lehrern mit bestimmten Leitungsfunktionen nicht mehr ausschließen.

Das bisherige Zitat des § 15n Abs. 2 letzter Satz kann entfallen, da in § 23 Abs. 18 MSchG eine eigene Sonderregelung zu § 15n Abs. 2 MSchG erfolgt. Gleiches gilt für das Zitat des § 8f Abs. 2 letzter Satz in § 10 Abs. 14 VKG, da mit § 10 Abs. 20 VKG eine eigene Sonderbestimmung geschaffen wird.

**Zu Art. 1 Z 21 und Art. 2 Z 20 (§ 23 Abs. 16 MSchG und zu § 10 Abs. 17 VKG):**

Das Zitat des § 15n Abs. 2 letzter Satz soll entfallen, da in § 23 Abs. 18 MSchG eine eigene Sonderregelung zu § 15n Abs. 2 MSchG erfolgt. Gleiches gilt für das Zitat des § 8f Abs. 2 letzter Satz in § 10 Abs. 17 VKG, da § 10 Abs. 20 VKG eine eigene Sonderbestimmung enthält.

**Zu Art. 1 Z 22 und Art. 2 Z 21 (§ 23 Abs. 17 MSchG und § 10 Abs. 19 VKG):**

Aufgrund der nunmehrigen Endzeitpunkte für die Karenz erfolgt jeweils eine Zitanpassung.

**Zu Art. 1 Z 23 und Art. 2 Z 22 (§ 23 Abs. 18 MSchG und § 10 Abs. 20 VKG):**

Mit diesen Bestimmungen soll jeweils eine Anpassung des § 15n Abs. 2 MSchG bzw. des § 8f Abs. 2 VKG an die Kündigungsregelungen im Dienstrecht erfolgen.

**Zu Art 1 Z 24, Art. 2 Z 23 und Art. 8 Z 27 (§ 40 Abs. 32 und 33 MSchG, § 14 Abs. 22 und 23 VKG, § 430 Abs. 8 LAG):**

Es wird das Inkrafttreten angepasst.

Für die Anwendung der neuen Bestimmungen zur Elternteilzeit wird nicht auf den Geburtstermin, sondern auf die Absichtserklärung der Elternteilzeit abgestellt, um ein langes Nebeneinanderbestehen unterschiedlicher Elternteilzeitregelungen hintanzuhalten.

**Zu Art. 4 Z 1 und 2, Art. 5 Z 1 und 2 und Art. 8 Z 27 und 28 (§ 9a und Art. X Abs. 2 Z 20 AngG, § 1154b Abs. 7 und § 1503 Abs. 22 ABGB, § 430 Abs. 8 und 9 LAG):**

Es wird klargestellt, dass sich die Ablaufhemmung nach § 9a AngG und § 1154b Abs. 7 ABGB nur auf Dienstverhinderungen wegen Krankheit und Unfall eines nahen Angehörigen bezieht.

Die Ablaufhemmung gilt nur für solche Dienstverhinderungen, die sich nach dem 1. November 2023 ereignen. Dies wurde auch im LAG nachvollzogen.

**Zu Art. 6 Z 1 und Art. 8 Z 20 (§ 14 Abs. 1 AVRAG und § 61 Abs. 1 LAG):**

Die sachliche und schriftliche Begründung soll nur im Fall des § 14 Abs. 1 Z 2 AVRAG zum Tragen kommen, da Z 1 keine Umsetzungsmaßnahme der Work-Life-Balance-Richtlinie (2019/1158) darstellt.

Die Begründung hat schriftlich zu erfolgen. In der Begründung zu § 14 Abs. 1 AVRAG im Initiativantrag wird eine mündliche Begründung als ausreichend angesehen. Dabei handelt es sich allerdings um ein Redaktionsversehen, der Wortlaut schreibt eindeutig Schriftlichkeit vor (ebenso in der Begründung zu §§ 14c Abs. 2 und 14d AVRAG).

Dies wurde auch im LAG nachvollzogen.

**Zu Art. 6 Z 5a und 7 und Art. 8 Z 22a und 27 (§ 15 Abs. 1 und § 19 Abs. 1 Z 56 AVRAG, § 64 Abs. 1 und § 430 Abs. 8 LAG):**

Die neu geschaffene Ergänzung zu § 15 Abs. 1 AVRAG betreffend die Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Kündigungen schriftlich zu begründen, wenn dies seitens der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers schriftlich verlangt wird, erfolgen in Umsetzung des Artikel 12 der Work-Life-Balance-Richtlinie.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können binnen fünf Kalendertagen ab Zugang einer seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erfolgten Beendigungserklärung (Kündigung) schriftlich eine Begründung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen. Tun sie das nicht, erlischt ihr Recht auf die schriftliche Begründung. Entsprechend § 902 Abs. 1 ABGB wird der Tag der Kündigung bzw. der Tag des Zugangs des Verlangens für den Beginn der jeweiligen Frist nicht mitgezählt. Das Verlangen der Begründung muss der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber spätestens am fünften Kalendertag zugegangen sein.

Für die schriftliche Begründung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber sind die Fristen analog zu berechnen.

Zweck der Begründungspflicht ist es, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abschätzen können, ob eine Klage Erfolg haben könnte.

Eine Klage wegen erfolgter Kündigung kann jedenfalls angestrebt werden, unabhängig davon, ob eine schriftliche Begründung verlangt wurde und welche Begründung die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber anführt. Daher wurde das wichtige Instrument der Klage vorangestellt und das Verlangen der schriftlichen Begründung der Kündigung erst danach normiert.

Dies wurde auch im LAG nachvollzogen.

**Zu Art. 8 Z 26 (§ 135a Z 1 LAG):**

Es wurde ein Redaktionsversehen in der Z 1 bereinigt.

**Zu Art. 3 Z 5, Art. 6 Z 7, Art. 7 Z 3 und Art. 8 Z 27 (§ 19 Abs. 4 UrlG, § 19 Abs. 1 Z 56 AVRAG, § 63 Abs. 12 GIBG, § 430 LAG):**

Anpassung des Inkrafttretens der arbeitsrechtlichen Bestimmungen.

**Zu Art. 9 Z 1 (§ 2 Abs. 1 KBGG)**

Aufgrund der Entscheidungen des OGH 10 ObS 133/22i und 10 ObS 12/23x ist in grenzüberschreitenden Fällen mit Ländern, die keine dem Kinderbetreuungsgeld vergleichbare Leistungen gewähren, die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht mehr anzuwenden. Dies führt zu dem Ergebnis, dass dadurch zahlreiche Familien keinen Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld mehr haben und möglicherweise auch ihr Krankenversicherungsschutz wegfällt.

Es ist daher erforderlich, die Bestimmungen im KBGG anzupassen, damit Grenzgänger-Familien mit Wohnsitz in Österreich bei Erfüllung aller weiteren Anspruchsvoraussetzungen das Kinderbetreuungsgeld samt Krankenversicherungsschutz wieder gewährt werden kann.

Durch die Einfügung einer neuen Ziffer 1 verschiebt sich der Inhalt der bisherigen Z 1 zu Z 1a.

**Zu Art. 9 Z 1a (§ 2 Abs. 6 KBGG)**

Es wird eine fehlerhafte Formatierung korrigiert und gleichzeitig klargestellt, dass die Meldefrist für die Hauptwohnsitzmeldung des Kindes nunmehr 17 Tage ab Unterkunftsnahme beträgt (14 Tage Frist aus dem KBGG und 3 Tage Frist aus dem MeldeG).

**Zu Art. 9 Z 3 (§ 2 Abs. 9 KBGG)**

Es wird ergänzend klargestellt, dass wie im Fall des § 53 Abs. 5 zweiter Satz FLAG (sh. NR: GP XXVI AB 290) durch die vorliegende Angleichung eine verfassungs- und europarechtskonforme Umschreibung des Kreises von Auslandsbeamten definiert wird: Anknüpfendes Kriterium ist das

Vorliegen eines Auftrages einer Gebietskörperschaft, d.h. eine Tätigkeit im Ausland im Auftrag und Interesse des Bundes, der Länder oder Gemeinden, um die Anwendung des § 26 Abs. 3 BAO zu bewirken. Das Differenzierungskriterium "im Auftrag einer Gebietskörperschaft" ist sachgerecht, weil dadurch zum Ausdruck gebracht wird, dass eine öffentliche Aufgabe verbunden mit öffentlichen Interessen wahrgenommen wird und daher der Auslandsaufenthalt selbst im öffentlichen Interesse liegt und sich daher von anderen Auslandstätigkeiten unterscheidet.

**Zu Art. 9 Z 4 (§ 5b KBGG)**

Es erfolgt eine Klarstellung, dass die Frist für die Antragstellung auf den Partnerschaftsbonus ab Ende der höchstmöglichen Anspruchsdauer für beide Elternteile zu laufen beginnt.

**Zu Art. 9 Z 8 (§ 50 Abs. 39 und 40 KBGG)**

Die Bestimmung bezüglich Grenzgänger-Familien tritt rückwirkend mit 1. Februar 2023 in Kraft, hinsichtlich der übrigen Bestimmungen erfolgt eine Anpassung der Inkrafttretensbestimmungen.

**Zu Art. 10 Z 6 (§ 12 Abs. 7 und 8 FamZeitbG)**

Es erfolgt eine sprachliche Korrektur. Die Erhöhung des Familienzeitbonus soll für Geburten ab 1. August 2023, die restlichen Bestimmungen sollen für Geburten ab 1. November 2023 anwendbar sein.“

Der Ausschuss für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz hat den gegenständlichen Beschluss des Nationalrates in seiner Sitzung am 3. Oktober 2023 in Verhandlung genommen.

Berichterstatter im Ausschuss war Bundesrat Bernhard **Hirczy**.

Gemäß § 30 Abs. 2 GO-BR wurde beschlossen, Bundesrat MMag. Dr. Karl-Arthur **Arlamovsky** mit beratender Stimme an den Verhandlungen teilnehmen zu lassen.

An der Debatte beteiligten sich die Mitglieder des Bundesrates Mag. Sascha **Obrecht**, Heike **Eder**, BSc MBA, Andrea Michaela **Schartel**, Korinna **Schumann** und Mag. Christine **Schwarz-Fuchs**.

Bei der Abstimmung wurde mehrstimmig beschlossen, gegen den Beschluss des Nationalrates keinen Einspruch zu erheben (dafür: V, G, dagegen: S, F).

Zum Berichterstatter für das Plenum wurde Bundesrat Bernhard **Hirczy** gewählt.

Der Ausschuss für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz stellt nach Beratung der Vorlage mehrstimmig den **Antrag**, gegen den vorliegenden Beschluss des Nationalrates keinen Einspruch zu erheben.

Wien, 2023 10 03

**Bernhard Hirczy**

Berichterstatter

**Korinna Schumann**

Vorsitzende