

1768 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XX. GP

Ausgedruckt am 27. 5. 1999

Regierungsvorlage

Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 70/1999, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 8 lautet:

“(8) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Paß-Verordnung, BGBl. II Nr. 24/1997, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.”

2. § 11 lautet:

“§ 11. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§ 10 Abs. 1, 3 und 4, 10a Abs. 1, 15 Abs. 4, 15a Abs. 5, 15d Abs. 1 erster Satz in Verbindung mit Abs. 5 und § 15g Abs. 11 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.”

3. § 13 lautet:

“§ 13. Im gerichtlichen Verfahren nach den §§ 10 Abs. 3 und 4, 12 und 22 sowie im Verwaltungsverfahren nach § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 4a Abs. 3, § 5 Abs. 4, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 3 und § 9 Abs. 3 ist die Dienstnehmerin Partei.”

4. Die §§ 15 bis 15d werden durch folgende §§ 15 bis 15i samt Überschriften ersetzt:

“Karenzurlaub

§ 15. (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 5 Abs. 1 bekanntzugeben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekanntgeben, daß sie den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 10 und 12 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater

§ 15a. (1) Der Karenzurlaub kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil des Karenzurlaubes der Dienstnehmerin muß mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem in § 15 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten.

(2) Aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Mutter gleichzeitig mit dem Vater Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenzurlaub ein Monat vor dem in § 15 Abs. 1 bzw. § 15b Abs. 1 genannten Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ihren Karenzurlaub im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekanntzugeben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt im Falle des Abs. 3 mit der Bekanntgabe.

(5) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen

1. nach dem Ende ihres jeweiligen Karenzurlaubsteiles,
2. bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen nach Ende ihres zweiten Teiles, sofern die Dienstnehmerin die Inanspruchnahme des zweiten Karenzurlaubsteiles bis zum Ende der Frist des § 5 Abs. 1 bekanntgegeben hat.

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 15b. (1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, daß sie drei Monate ihres Karenzurlaubes aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 15 oder 15a spätestens

1. mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat.

(2) Ist der noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenzurlaub länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlaß des Schuleintritts der Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes.

(3) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in §§ 15 Abs. 3 oder 15a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekanntzugeben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Die Dienstnehmerin kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekanntgeben, daß sie anstelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes Karenzurlaub bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekanntzugeben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann die Dienstnehmerin den aufgeschobenen Karenzurlaub zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts des aufgeschobenen Karenzurlaubes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unab-

hängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(6) Wird der aufgeschobene Karenzurlaub im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt des aufgeschobenen Karenzurlaubes jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 15c. (1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter),

mit dem Kind im selben Haushalt lebt und es überwiegend selbst pflegt, hat Anspruch auf Karenzurlaub.

(2) Die §§ 15 bis 15b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Der Karenzurlaub nach den §§ 15 und 15a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;
2. nimmt die Dienstnehmerin ihren Karenzurlaub nach den §§ 15 und 15a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie Karenzurlaub bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr hinaus in Anspruch nehmen.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenzurlaub in der Dauer von sechs Monaten. Der Karenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

(4) Die §§ 10, 11, 12 Abs. 1, 2 und 4, 13 und 16 sind auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, daß anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 10 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein.

Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

§ 15d. (1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn die Dienstnehmerin bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(5) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei

Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung.

Gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub

§ 15e. (1) Die Dienstnehmerin kann neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes ausüben. Eine über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende Erwerbstätigkeit ist nur vorübergehend zulässig. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten eines Karenzurlaubes fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nichts anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

(3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Der Dienstgeber hat der Dienstnehmerin auf Verlangen eine von der Dienstnehmerin mitzuunterfertigende Bestätigung auszustellen,

1. daß sie keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, oder
2. über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes.

(5) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

(6) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind und der überwiegenden Betreuung des Kindes unverzüglich bekanntzugeben und über Verlangen des Dienstgebers ihren Dienst wieder anzutreten.

Recht auf Information

§ 15f. Während eines Karenzurlaubes hat der Dienstgeber die Dienstnehmerin über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmerin betreffen, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

Teilzeitbeschäftigung

§ 15g. (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel ihrer gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater kann die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die der Vater seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines

Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur die Dienstnehmerin oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden. Sie muß mindestens drei Monate dauern und beginnt entweder

1. im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2 oder
2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluß an einen Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(6) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2 oder einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) in Anspruch zu nehmen, hat sie ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1 bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an einen Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ihrem Dienstgeber bekanntzugeben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung mitzuunterfertigen.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt im Falle des Abs. 5 Z 3 und 4 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

(11) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7.

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 15h. (1) Wird anstelle von Karenzurlaub Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes gemäß § 15c.

- (2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

1. unmittelbar mit der Annahme oder Übernahme des Kindes, allein oder gleichzeitig mit dem Vater, oder
2. im Anschluß an einen Karenzurlaub oder
3. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters

beginnen.

(3) Im Fall des Abs. 2 Z 1 hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung ihrem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben; in den Fällen des Abs. 2 Z 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(4) Im übrigen ist § 15g anzuwenden.

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

§ 15i. (1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

(2) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des Vaters bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen."

5. § 16 lautet samt Überschrift:

“Dienst(Werks)wohnung

§ 16. Vereinbarungen, durch die der Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst-(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft berührt wird, müssen während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 10, 12, 15 Abs. 4, 15a Abs. 4 und 5, 15c Abs. 4, 15d Abs. 5 und 15g Abs. 10 und 11 um rechtswirksam zu sein, vor Gericht (§ 92 ASGG) nach Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden."

6. Im § 20 Abs. 2 wird das Zitat “§§ 10 und 15” durch das Zitat “§§ 10, 15, 15a, 15c und 15d” ersetzt.

7. Im § 20 werden nach Abs. 2 folgende Abs. 2a und 2b eingefügt:

“(2a) Abweichend von Abs. 2 kann die Beamtin während der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß § 15a durch den anderen Elternteil einen Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis erwerben.

(2b) Während der Dauer des aufgeschobenen Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15g kann ein Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.”

8. Im § 23 Abs. 1 wird das Zitat “§ 15 Abs. 1a und Abs. 2 dritter Satz” durch das Zitat “§ 15e Abs. 1 und Abs. 2 dritter Satz” ersetzt.

9. Im § 23 Abs. 2 wird das Zitat “§ 15 Abs. 2 letzter Satz” durch das Zitat “§ 15e Abs. 2 letzter Satz” ersetzt.

10. Im § 23 werden nach Abs. 2 folgende Abs. 2a bis 2d eingefügt:

“(2a) § 15 Abs. 3 letzter Satz und § 15a Abs. 3 letzter Satz sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß ein Karenzurlaub gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2b) § 15b ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Beamtin den aufgeschobenen Karenzurlaub zu dem von ihr gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen kann.

(2c) § 15b Abs. 3 zweiter bis letzter Satz und Abs. 4 zweiter Satz ist auf Bundesbeamtinnen, Landeslehrerinnen (§ 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrerinnen (§ 1 LLDG 1985), Klassenlehrerinnen, Richteramtswärterinnen und Richterinnen nicht anzuwenden.

(2d) Lehrerinnen können einen aufgeschobenen Karenzurlaub nicht in den letzten vier Monaten des Schuljahres in Anspruch nehmen.”

11. Im § 23 Abs. 3, 4, 7 und 8 wird das Zitat “§ 15c” jeweils durch das Zitat “§§ 15g und 15h”, im § 23 Abs. 4 und 7 das Zitat “§ 15c Abs. 1, 7 und 10 letzter Satz” jeweils durch das Zitat “§ 15g Abs. 1, 7 und 11 letzter Satz” und im § 23 Abs. 4 Z 5 und im Abs. 8 Z 2 das Zitat “§ 15c Abs. 10” jeweils durch das Zitat “§ 15g Abs. 10 und 11” ersetzt.

12. Dem § 23 wird folgender Abs. 9 angefügt:

“(9) § 15e Abs. 5 ist nicht anzuwenden. Wird der gemeinsame Haushalt der Mutter mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes durch die Mutter beendet, so endet der Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz. Die Bedienstete gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des ursprünglich nach diesem Bundesgesetz gewährten Karenzurlaubes als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat die Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.”

13. § 25 lautet:

“§ 25. Die §§ 7 (Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit), 16 (Dienst/Werkswohnung) und 17 (Auflegen des Gesetzes) sind nicht anzuwenden. Die §§ 15 bis 15d und § 15i (Karenzurlaub) gelten unter der Voraussetzung, daß für die Dauer des Karenzurlaubes die Hausgemeinschaft aufgelöst wird.”

14. § 35 Abs. 3 lautet:

“(3) Zeugnisse gemäß § 3 Abs. 3, Bestätigungen gemäß den §§ 4a Abs. 1, 15e Abs. 4, 15g Abs. 8 sowie Amtshandlungen gemäß § 3 Abs. 3 und § 31 Abs. 2 letzter Satz sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.”

15. § 38b Abs. 2 wird durch folgende Abs. 2 und 3 ersetzt:

“(2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 15e Abs. 2 letzter Satz angerechnet.

(3) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXXXX neu geschaffen wurden, haben nur Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1999 geboren wurde. Ansprüche von Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind vor dem 1. Jänner 2000 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.”

16. Dem § 40 wird folgender Abs. 10 angefügt:

“(10) § 3 Abs. 8, § 11, § 13, §§ 15 bis 15i, § 16, § 20 Abs. 2 bis 2b, § 23 Abs. 1 bis 2d, 3, 4, 7 bis 9, § 25, § 35 Abs. 3 und § 38b Abs. 2 und 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.”

Artikel 2

Änderung des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes

Das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 123/1998, wird wie folgt geändert:

1. Die §§ 2 bis 8a samt Überschriften lauten:

“Anspruch auf Karenzurlaub

§ 2. (1) Dem männlichen Arbeitnehmer (im folgenden: “Arbeitnehmer”) ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und

1. die Mutter nicht gleichzeitig Karenzurlaub in Anspruch nimmt, ausgenommen im Falle des § 3 Abs. 2, oder
2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Be-

triebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen.

(5) Nimmt der Arbeitnehmer Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Arbeitgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekanntzugeben. Der Arbeitnehmer kann seinem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekanntgeben, daß er den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(6) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen jeweils eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen. Die Bestätigung ist vom Arbeitnehmer mitzuunterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(7) Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind und der überwiegenden Betreuung des Kindes unverzüglich bekanntzugeben und über Verlangen des Arbeitgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

(8) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wird und der Arbeitgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter

§ 3. (1) Der Karenzurlaub nach § 2 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzurlaubsteil muß mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem in § 2 Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluß an einen Karenzurlaub der Mutter.

(2) Aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Arbeitnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenzurlaub ein Monat vor dem im § 2 Abs. 1 oder § 4 Abs. 1 zweiter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt der Arbeitnehmer Karenzurlaub im Anschluß an einen Karenzurlaub der Mutter in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes der Mutter seinem Arbeitgeber Beginn und Dauer seines Karenzurlaubes bekanntzugeben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Im übrigen gilt § 2 Abs. 6 bis 8.

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 4. (1) Der Arbeitnehmer kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, daß er drei Monate seines Karenzurlaubes aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 2 oder 3 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.

(2) Ist der noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenzurlaub länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlaß des Schuleintritts der Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes.

(3) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Arbeitgeber zu den in §§ 2 Abs. 5 oder 3 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekanntzugeben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Arbeitgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Arbeitnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekanntgeben, daß er anstelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes Karenzurlaub bis zum zweiten

Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Arbeitgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekanntzugeben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Arbeitnehmer den aufgeschobenen Karenzurlaub zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts des aufgeschobenen Karenzurlaubes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(6) Wird der aufgeschobene Karenzurlaub im Rahmen eines anderen Arbeitsverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt des aufgeschobenen Karenzurlaubes jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Arbeitgeber.

(7) Im übrigen gilt § 2 Abs. 1 Z 1, 6 bis 8.

Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 5. (1) Anspruch auf Karenzurlaub unter den in §§ 2, 3 und 4 genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Arbeitnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit seiner Ehegattin an Kindes statt angenommen hat (Adoptivvater);
2. in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluß an einen Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(3) Nimmt der Arbeitnehmer Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Arbeitgeber unverzüglich Beginn und Dauer des Karenzurlaubes nach §§ 2 oder 3 bekanntzugeben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach §§ 2 oder 3 vereinbart werden.

(4) Nimmt ein Arbeitnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, kann er Karenzurlaub im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(5) Nimmt ein Arbeitnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, hat er aus Anlaß der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Im übrigen gelten §§ 2 und 3.

Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter

§ 6. (1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Arbeitnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 5 Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. Dasselbe gilt bei Verhinderung einer Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter, die zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,

5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes.

(3) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn der Arbeitnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(4) Der Arbeitnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Arbeitgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(5) Die §§ 7 bis 7b sind anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenzurlaub

§ 7. (1) Der Arbeitnehmer, der einen Karenzurlaub nach den §§ 2, 3 oder 5 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden, sofern Abs. 3 nicht anderes bestimmt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende eines Karenzurlaubes(teils),
2. bei zweimaliger Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes nach Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme seines zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt bekanntgegeben hat,
3. nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, eines Ausländers wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

(3) Die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden.

Recht auf Information

§ 7a. Während eines Karenzurlaubes hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Arbeitnehmers berühren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

Anwendung sonstiger Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes

§ 7b. (1) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988) und für Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15e Abs. 2 MSchG, für den Urlaubsanspruch § 15e Abs. 3 MSchG und für den Anspruch auf eine Dienstwohnung gilt während der Dauer seines Kündigungs- und Entlassungsschutzes § 16 MSchG.

(2) Der Arbeitnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Arbeitsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG), ausüben. Eine über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende Erwerbstätigkeit ist nur vorübergehend zulässig. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

Teilzeitbeschäftigung

§ 8. (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Der Arbeitnehmer kann die Herabsetzung seiner Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel seiner gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch

nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit der Mutter kann die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die die Mutter ihre Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Arbeitnehmer oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden. Die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers muß mindestens drei Monate dauern und beginnt

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbot des Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Arbeitnehmerin ist (Fälle des § 2 Abs. 1 Z 2); § 2 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden, oder
3. im Anschluß an einen Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(6) Beabsichtigt der Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 5 Z 1 oder 2) in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Arbeitgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage spätestens acht Wochen nach der Geburt bekanntzugeben und dem Arbeitgeber nachzuweisen, daß die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt der Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an einen Karenzurlaub oder im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, hat er dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter seinem Arbeitgeber bekanntzugeben. Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Arbeitnehmer binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(8) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Arbeitnehmer mitzuunterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Arbeitnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. § 7 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes und die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites nach Abs. 7.

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 8a. (1) Wird anstelle von Karenzurlaub Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes gemäß § 5.

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

1. unmittelbar mit der Annahme oder Übernahme des Kindes, allein oder gleichzeitig mit der Mutter, oder
2. im Anschluß an einen Karenzurlaub oder
3. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter

beginnen.

(3) Im Fall des Abs. 2 Z 1 hat der Arbeitnehmer Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung seinem Arbeitgeber unverzüglich bekanntzugeben; in den Fällen des Abs. 2 Z 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(4) Im übrigen ist § 8 anzuwenden.

2. *Im § 10 Abs. 2 wird das Zitat “§ 2 Abs. 3” durch das Zitat “§ 7b Abs. 2” ersetzt.*

3. *Im § 10 werden nach Abs. 2 folgende Abs. 2a und 2b eingefügt:*

“(2a) § 2 Abs. 5 letzter Satz und § 5 Abs. 3 letzter Satz ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß ein Karenzurlaub gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2b) Lehrer können einen aufgeschobenen Karenzurlaub nicht in den letzten vier Monaten des Schuljahres in Anspruch nehmen.”

4. *Im § 10 Abs. 3 wird das Zitat “§ 3 Abs. 5” durch das Zitat “§ 2 Abs. 8” ersetzt.*

5. *Im § 10 wird nach Abs. 3 folgender Abs. 3a eingefügt:*

“(3a) § 4 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß der Beamte den aufgeschobenen Karenzurlaub zu dem von ihm gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen kann.”

6. *§ 10 Abs. 4 lautet:*

“(4) § 4 Abs. 3 zweiter bis letzter Satz und Abs. 4 zweiter Satz ist auf Bundesbeamte, Landeslehrer (§ 1 LDG 1984), land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer (§ 1 LLDG 1985), Klassenlehrer, Richteramtsanwärter und Richter nicht anzuwenden.”

7. *Im § 10 Abs. 5 wird das Zitat “§ 6 Abs. 4” durch das Zitat “§ 7 Abs. 4”, im § 10 Abs. 6, 10 und 11 das Zitat “§ 8” jeweils durch das Zitat “§§ 8 und 8a” ersetzt.*

8. *Dem § 12 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:*

“(3) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. XXX/199X, neu geschaffen werden, haben nur Arbeitnehmer (Väter, Adoptiv- und Pflegeväter), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1999 geboren wurde. Ansprüche von Arbeitnehmern (Vätern, Adoptiv- und Pflegevätern), deren Kind vor dem 1. Jänner 2000 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.”

9. *Dem § 14 Abs. 5 wird folgender Abs. 6 angefügt:*

“(6) Die §§ 2 bis 8a, § 10 Abs. 2 bis 6, 10 und 11 sowie § 12 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/199X treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.”

Artikel 3

Änderung des Karenzgeldgesetzes

Das Karenzgeldgesetz, BGBl. I Nr. 47/1997, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 148/1998, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 lautet:

“§ 2. (1) Anspruch auf Karenzgeld hat eine Frau, deren Kind (Adoptivkind, Pflegekind), abgesehen von einer allfälligen Pflege in einer Krankenanstalt, mit ihr im gemeinsamen Haushalt lebt und von ihr überwiegend selbst betreut wird, wenn sie

1. die Anwartschaft (§ 3) erfüllt und
 - a) sich aus Anlaß der Mutterschaft in einem Karenzurlaub befindet oder
 - b) auf Grund eines Dienst-, freien Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses einen Anspruch auf Wochengeld erworben hat oder
 - c) während der Schutzfrist gemäß den §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, keinen Anspruch auf Wochengeld hatte, weil die diesbezüglichen krankenversicherungsrechtlichen Vorschriften einen solchen Anspruch nicht vorsehen oder
2. Wochengeld aus der Krankenversicherung nach diesem Bundesgesetz oder dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, bezogen hat oder
3. binnen zwölf Wochen nach dem Ende des Bezuges von Leistungen nach dem AIVG oder Karenzgeld oder der Krankenversicherung nach diesem Bundesgesetz einen Anspruch auf Wochengeld erworben hat oder
4. während des Bezuges von Leistungen nach dem AIVG oder Karenzgeld oder binnen zwölf Wochen nach dem Ende des Bezuges von Leistungen nach dem AIVG oder Karenzgeld oder der Krankenversicherung nach diesem Bundesgesetz ein Kind an Kindes Statt angenommen oder in Pflege genommen hat.”

2. § 2 Abs. 2 Z 1 lautet:

“1. in einem oder mehreren Dienstverhältnissen steht und hieraus ein Entgelt erzielt, das die Geringfügigkeitsgrenzen gemäß § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, übersteigt, außer wenn die Überschreitung der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze auf ein nach Beendigung (Unterbrechung) des Karenzgeldbezuges erzieltetes Entgelt oder bei einer Beschäftigung als Hausbesorger im Sinne des Hausbesorgergesetzes, BGBl. Nr. 16/1970, auf den Entgeltwert für die Dienstwohnung und den pauschalierten Ersatz für Materialkosten zurückzuführen ist;”

3. § 5 lautet:

“§ 5. (1) Anspruch auf Karenzgeld hat ein Mann, dessen Kind (Adoptivkind, Pflegekind), abgesehen von einer allfälligen Pflege in einer Krankenanstalt, mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebt und von ihm überwiegend selbst betreut wird, wenn er

1. die Anwartschaft (§ 3) erfüllt und
 - a) sich aus Anlaß der Elternschaft in einem Karenzurlaub befindet oder
 - b) als Mutter auf Grund eines Dienst-, freien Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses einen Anspruch auf Wochengeld erworben hätte oder
 - c) als Mutter während der Schutzfrist gemäß den §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, keinen Anspruch auf Wochengeld erworben hätte, weil die diesbezüglichen krankenversicherungsrechtlichen Vorschriften einen solchen Anspruch nicht vorsehen oder
2. Leistungen nach dem AIVG oder Karenzgeld bezieht oder
3. binnen zwölf Wochen nach dem Ende des Bezuges von Leistungen nach dem AIVG oder Karenzgeld oder der Krankenversicherung nach diesem Bundesgesetz als Mutter einen Anspruch auf Wochengeld erworben hätte oder
4. während des Bezuges von Leistungen nach dem AIVG oder Karenzgeld oder binnen zwölf Wochen nach dem Ende des Bezuges von Leistungen nach dem AIVG oder Karenzgeld oder der Krankenversicherung nach diesem Bundesgesetz ein Kind an Kindes Statt angenommen oder in Pflege genommen hat.

(2) In allen Fällen ist weiters Voraussetzung, daß die Mutter (§ 2 Abs. 1), wenn auch sie Anspruch auf Karenz(urlaub)s-geld nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften oder auf Teilzeitbeihilfe nach diesem Bundesgesetz oder nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, hat, auf die vorrangige (alleinige) Inanspruchnahme zur Gänze oder für einen bestimmten Zeitraum verzichtet hat und daß keine Ausschließungsgründe gemäß § 2 Abs. 2 vorliegen.”

4. § 6 lautet:

“§ 6. Ein Wechsel in der Anspruchsberechtigung kann jeweils nur unter Berücksichtigung der Mindestdauer jeder einzelnen Inanspruchnahme gemäß § 11 Abs. 5 erfolgen, es sei denn, daß der im Bezug stehende Elternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert ist, das Kind zu betreuen. Bei Wechsel der Betreuung kann das Karenzgeld längstens 31 Tage von beiden Elternteilen gleichzeitig bezogen werden, wenn beide Elternteile das Kind betreuen.”

5. § 8 Abs. 5 lautet:

“(5) Für eine Person ist ein Zuschlag nur einmal zu gewähren. Beziehen beide Elternteile Karenzgeld und tragen beide zum Unterhalt dieser Person wesentlich bei, so gebührt der Zuschlag jenem Elternteil, der die Familienbeihilfe bezieht.”

6. § 10 lautet:

“§ 10. (1) Das Karenzgeld gebührt der Mutter auf vorherigen Antrag

1. ab dem Beginn des Karenzurlaubes;
2. bei Auflösung des Dienst-, freien Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses ab dem der Auflösung folgenden Tag, frühestens jedoch im unmittelbaren Anschluß an den Bezug von Wochengeld;
3. bei Adoptiv- und Pflegekindern frühestens ab dem Tag, ab dem das Kind in Pflege genommen wird.

(2) Das Karenzgeld gebührt dem Vater auf vorherigen Antrag ab dem Tag, ab dem die Mutter auf die vorrangige (alleinige) Inanspruchnahme verzichtet, frühestens jedoch

1. im unmittelbaren Anschluß an den Bezug von Wochengeld oder Betriebshilfe der Mutter;
2. nach Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn kein Anspruch auf Wochengeld oder Betriebshilfe besteht;
3. ab dem Tag, ab dem das Adoptiv- oder Pflegekind in Pflege genommen wird.

(3) Ist ein Elternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind zu betreuen, so gebührt dem anderen Elternteil das Karenzgeld ab dem Tag nach dem Eintritt des Ereignisses, jedoch nicht vor dem Ende des Bezuges von Wochengeld oder Betriebshilfe der Mutter.

(4) Wird der Antrag erst später gestellt, so gebührt das Karenzgeld rückwirkend bis zum Höchstausmaß von drei Monaten.”

7. § 11 lautet:

“§ 11. (1) Das Karenzgeld wird, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, im Höchstausmaß von 549 Tagen gewährt.

(2) Die Anspruchsdauer gemäß Abs. 1 verlängert sich bis zu einem Höchstausmaß von 731 Tagen, wenn

1. der zweite Elternteil mindestens drei Monate lang Karenzgeld in Anspruch nimmt oder genommen hat, um die Dauer dieses Bezuges;
2. der zweite Elternteil durch Unterbringung in Anstaltspflege, schwere Erkrankung oder Tod verhindert ist, das Kind zu betreuen;
3. der zweite Elternteil auf Grund einer schweren körperlichen, geistigen, psychischen oder Sinnesbehinderung außerstande ist, das Kind ohne fremde Hilfe zu betreuen.

(3) Vom Höchstausmaß nach den Abs. 1 und 2 sind die Tage vom Tag der Geburt des Kindes bis zum Tag vor Beginn des Anspruches gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 bis 3 oder Abs. 2 Z 1 bis 3 und Abs. 4 abzuziehen. Dadurch ergibt sich die höchstmögliche Bezugsdauer für einen bestimmten Elternteil und für beide Elternteile (Karenzgeldkonto).

(4) Von der höchstmöglichen Bezugsdauer gemäß Abs. 3 können bis zu 183 Tage für den Verbrauch nach Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes aufgespart und unter der Voraussetzung eines Karenzurlaubes oder eines Anspruches auf Leistungen nach dem AIVG im Zeitraum bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes und darüber hinaus bis drei Monate nach Schuleintritt des Kindes in Anspruch genommen werden. Bezieht ein Elternteil zumindest zeitweise Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung oder wird ein Kind nach Ablauf des achtzehnten Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt angenommen oder in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen, so gilt dies für den Verbrauch nach Vollendung des zweiten Lebens-

jahres des Kindes. Wird ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt angenommen oder in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen, endet der Anspruch auf Karenzgeld sechs Monate nach der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege.

(5) Das Karenzgeld kann jeweils nur in Blöcken von mindestens drei Monaten, nach Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes von mindestens einem Monat, beansprucht werden. Die Anspruchsberechtigung für die Dauer der Verhinderung des anderen Elternteils gemäß § 6 und der Verbrauch eines kürzeren Restanspruches werden dadurch nicht berührt.

(6) Für jeden Tag des vollen Karenzgeldbezuges durch einen Elternteil ist vom Karenzgeldkonto (Abs. 3) ein voller Tag, für jeden Tag des Karenzgeldbezuges bei Teilzeitbeschäftigung durch einen Elternteil ein halber Tag abzubuchen. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme des Karenzgeldes ist jeweils für jeden Elternteil der entsprechende Anteil an Tagen abzubuchen. Für jeden Tag des Ruhens des Karenzgeldes gemäß § 9 ist bei vollem Karenzgeldbezug ein voller und bei Karenzgeldbezug bei Teilzeitbeschäftigung ein halber Tag abzubuchen; dies gilt jedoch nicht, wenn ein Elternteil wegen der Verhinderung des anderen Elternteils Karenzgeld bezieht.

(7) Bei einem neuen Anspruch auf Karenzgeld für ein weiteres Kind erhöht sich die höchstmögliche Bezugsdauer für einen Elternteil gemäß Abs. 3 um Restansprüche auf Karenzgeld für ältere Kinder im Ausmaß von jeweils höchstens 183 Tagen."

8. § 12 Abs. 1 lautet:

"§ 12. (1) Für den Anspruch auf Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung muß der betreffende Elternteil, wenn er nicht bereits Karenzgeld aus Anlaß der Geburt des Kindes, wegen der die Teilzeitbeschäftigung aufgenommen wird, bezogen hat, die Voraussetzungen gemäß § 2 oder § 5 erfüllen. Der Bezug von Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung ist ausgeschlossen, wenn ein Elternteil, außer bei Wechsel der Betreuung für längstens 31 Tage, Karenzgeld, Karenzurlaubsgeld nach dem KUG oder eine entsprechende Leistung nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in voller Höhe bezieht."

9. Im § 12 Abs. 2 wird der Ausdruck "§ 15c MSchG oder § 8 EKUG" durch den Ausdruck "den §§ 15g und 15h MSchG oder den §§ 8 und 8a EKUG" ersetzt.

10. § 12 Abs. 3 lautet:

"(3) Bei Karenzgeldbezug bei Teilzeitbeschäftigung gebühren, gegebenenfalls für jeden Elternteil, 50 vH des Karenzgeldes gemäß § 7."

11. § 13 samt Überschrift entfällt.

12. § 14 Abs. 1 und 2 lautet:

"§ 14. (1) Anspruch auf Teilzeitbeihilfe hat eine Frau, die mangels Erfüllung der Anwartschaft keinen Anspruch auf Karenzgeld hat, wenn infolge der Entbindung auf Grund eines Dienst-, freien Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses ein Anspruch auf Wochengeld entstanden ist oder wegen Weiterzahlung der für Frauen im Ausbildungsdienst nach dem Heeresgebührengesetz 1992 (HGG 1992), BGBl. Nr. 422, vorgesehenen Bezüge kein solcher Anspruch entstanden ist.

(2) Die Teilzeitbeihilfe gebührt in der halben Höhe des Karenzgeldes gemäß § 7. Die §§ 2 Abs. 2 Z 3, 6, 10 Abs. 1 und 4 sowie 11 gelten mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Karenzgeldes die Teilzeitbeihilfe und an die Stelle des vollen Karenzgeldbezuges der Teilzeitbeihilfebezug tritt."

13. Dem § 16 wird folgender Abs. 3 angefügt:

"(3) Alleinstehende Elternteile, die die Voraussetzungen gemäß Abs. 2 nicht erfüllen, haben dann Anspruch auf Zuschuß zum Karenzgeld oder zur Teilzeitbeihilfe, wenn sie sich selbst zur Rückzahlung des Zuschusses verpflichten."

14. § 21 lautet:

"§ 21. Der Zuschuß bei Anspruch auf Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung beträgt 50 vH des Zuschusses gemäß § 20."

15. Dem § 27 Abs. 1 wird folgende Z 3 angefügt:

"3. Der Elternteil des Kindes, der sich gemäß § 16 Abs. 3 zur Rückzahlung des Zuschusses verpflichtet hat."

16. Im § 28 Abs. 1 Z 1 wird der Ausdruck “§ 27 Abs. 1 Z 1” durch den Ausdruck “§ 27 Abs. 1 Z 1 und 3” ersetzt.

17. Im § 34 Abs. 1 zweiter Satz werden nach dem Wort “Aufenthaltort” die Worte “oder nach dem letzten Beschäftigungsort” eingefügt.

18. Dem § 34 wird folgender Abs. 4 angefügt:

“(4) Die Gebietskrankenkassen haben die in den Absätzen 1 und 3 genannten Angelegenheiten im übertragenen Wirkungsbereich zu vollziehen.”

19. § 43 Abs. 2 lautet:

“(2) Bezieher, die den Bezug von Karenzgeld oder Teilzeitbeihilfe nach Vollendung des ersten oder während des zweiten Lebensjahres des Kindes beendet (unterbrochen) haben, sind darüber hinaus für insgesamt längstens sechs Monate für jene Zeiträume, in denen keine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung vorliegt, gemäß Abs. 1 teilversichert, wenn sie dies für Zeiträume bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes binnen neun Monaten nach Ende des Bezuges und für spätere Zeiträume eines Karenzurlaubes aus Anlaß der Mutter- oder Elternschaft binnen drei Monaten nach Ende des jeweiligen Karenzurlaubes bei der zuständigen Gebietskrankenkasse (§ 34 Abs. 1) beantragen. § 11 Abs. 3 lit. a und § 53 Abs. 3 lit. c ASVG sind in einem solchen Fall nicht anzuwenden. Einer Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung steht eine Erwerbstätigkeit im Ausland gleich, die, würde sie im Inland ausgeübt werden, eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung begründet.”

20. Dem § 57 werden folgende Abs. 10 und 11 angefügt:

“(10) § 10 Abs. 4 und § 34 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/1999 treten mit 1. Juli 1999 in Kraft.

(11) Die §§ 2 Abs. 1 und 2 Z 1, 5, 6, 8 Abs. 5, 10 Abs. 1 bis 3, 11, 12, 14 Abs. 1 und 2, 16 Abs. 3, 21, 27 Abs. 1, 28 Abs. 1 und 43 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft und gelten für Ansprüche auf Grund von Geburten nach dem 31. Dezember 1999.”

21. § 59 lautet:

“§ 59. § 13 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1999 außer Kraft; er ist jedoch auf Ansprüche auf Grund von Geburten vor dem 1. Jänner 2000 weiter anzuwenden.”

Artikel 4

Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. xxx/1999, wird wie folgt geändert:

1. Im § 18 Abs. 8 Z 2 wird der Ausdruck “binnen einer Woche” durch den Ausdruck “binnen einem Monat” ersetzt.

2. § 33 Abs. 5 lautet:

“(5) Der Anspruch auf Karenz(urlaubes)geld ist erschöpft, wenn das Höchstausmaß erreicht ist. Der Anspruch auf Karenz(urlaubes)geld gilt auch als erschöpft, wenn

1. nach Beendigung des Bezuges von Karenz(urlaubes)geld wegen Aufnahme eines Dienstverhältnisses das Dienstverhältnis vor Erfüllung der Anwartschaft endet oder
2. die Voraussetzungen für den Bezug von Karenz(urlaubes)geld deshalb weggefallen sind, weil die Pflege bzw. Betreuung des Kindes rechtlich oder faktisch unmöglich ist oder
3. nach Beendigung (Unterbrechung) des Karenzgeldbezuges ein unverbrauchter Restanspruch von nicht mehr als 183 Tagen besteht.”

3. § 39 Abs. 2 lautet:

“(2) § 33 Abs. 5 ist anzuwenden.”

4. Dem § 39 Abs. 6 werden folgende Sätze angefügt:

“Die Gewährung der Sondernotstandshilfe durch die regionale Geschäftsstelle ist bei Vorliegen einer solchen Bescheinigung über das Vorhandensein einer geeigneten Unterbringungsmöglichkeit nicht zulässig. Im Berufungsverfahren ist bei Berufungseinwendungen betreffend die Unterbringungsmöglichkeit

eine Stellungnahme der Bezirksverwaltungsbehörde einzuholen und in freier Beweiswürdigung zu entscheiden.”

5. Dem § 79 werden folgende Abs. 49 und 50 angefügt:

“(49) § 39 Abs. 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/1999 tritt mit 1. Jänner 1999 in Kraft.

(50) Die §§ 18 Abs. 8 Z 2, 33 Abs. 5 und 39 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft und gelten für Ansprüche auf Grund von Geburten nach dem 31. Dezember 1999.”

6. § 80 Abs. 7 entfällt.

Artikel 5

Änderung des Karenzurlaubsgeldgesetzes

Das Karenzurlaubsgeldgesetz, BGBl. Nr. 395/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. xxx/199x, wird wie folgt geändert:

1. Im § 1 Abs. 1 Z 5 und § 2 Abs. 1 Z 1 wird das Zitat “§§ 15 bis 15b und 15d” jeweils durch das Zitat “§ 15 bis 15d und 15i” ersetzt.

2. Im § 4 Abs. 2 Z 2 wird das Zitat “§ 15b Abs. 2 Z 1, 2 oder 4” durch das Zitat “§ 15d Abs. 2 Z 1, 2 oder 4” ersetzt.

3. Dem § 4 wird folgender Abs. 3 angefügt:

“(3) Der Anspruch besteht weiters für die Dauer eines aufgeschobenen Karenzurlaubes gemäß § 15b MSchG. Die Dauer des Bezuges gemäß Abs. 1 und 2 verkürzt sich bei Inanspruchnahme eines aufgeschobenen Karenzurlaubes um die Dauer des aufgeschobenen Karenzurlaubes.”

4. Im § 6 Abs. 2 wird das Zitat “§ 15 MSchG” durch das Zitat “§ 15c MSchG” ersetzt.

5. Dem § 6 wird folgender Abs. 3 angefügt:

“(3) Abweichend von § 4 haben die in Abs. 1 und 2 genannten Adoptiv- und Pflegemütter Anspruch auf Karenzurlaubsgeld in der Dauer bis zu sechs Monaten, wenn sie sich in einem Karenzurlaub gemäß § 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 MSchG befinden.”

6. Im § 7 Abs. 1 Z 1 wird das Zitat “§§ 2 bis 5 und 9” durch das Zitat “§§ 2 bis 6 und 9” und im § 7 Abs. 1 letzter Satz das Zitat “§ 15b Abs. 2 Z 1, 2 oder 4 MSchG § 5 Abs. 2 Z 1, 2 oder 4 EKUG” durch das Zitat “§ 15d Abs. 2 Z 1, 2 oder 4 MSchG § 6 Abs. 2 Z 1, 2 oder 4 EKUG” ersetzt.

7. Dem § 7 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

“§ 6 Abs. 3 gilt mit der Maßgabe, daß an die Stelle des § 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 MSchG § 5 Abs. 4 und 5 EKUG tritt.”

8. § 7 Abs. 3 zweiter Satz lautet:

“Ein Wechsel in der Anspruchsberechtigung kann zweimal erfolgen.”

9. Dem § 7 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

“Aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Elternteile kann Karenzurlaubsgeld (Karenzgeld) für die Dauer eines Monats von beiden Elternteilen gleichzeitig bezogen werden, wobei die Dauer des Anspruches auf Karenzurlaubsgeld einen Monat vor dem in § 4 Abs. 1 und 2 genannten Zeitpunkt endet.”

10. Im § 11 Abs. 2, § 12 Abs. 2 und § 13 Abs. 1 wird das Zitat “§ 15c MSchG oder § 8 EKUG” durch das Zitat “§§ 15g und 15h MSchG oder §§ 8 und 8a EKUG” ersetzt.

11. Nach § 12 Abs. 2a wird folgender Abs. 2b eingefügt:

“(2b) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 2 und 2a vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die Dauer des Anspruches auf Karenzurlaubsgeld um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.”

12. Der bisherige § 12 Abs. 2b erhält die Bezeichnung “(2c)”.

13. § 12 Abs. 8 lautet:

“(8) Die Abs. 1 bis 7 sind auch dann anzuwenden, wenn ein Elternteil vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes keinen Karenzurlaub, sondern trotz Versäumnis der im § 15g Abs. 6 MSchG oder im § 8 Abs. 6 EKUG vorgesehenen Antragsfrist mit Zustimmung der Dienstbehörde Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder dem EKUG in Anspruch nimmt.”

14. Dem § 15 wird folgender Abs. 4 angefügt:

“(4) Alleinstehende Elternteile, die die Voraussetzungen gemäß Abs. 3 nicht erfüllen, haben dann Anspruch auf Zuschuß zum Karenzurlaubsgeld, wenn sie sich selbst zur Rückzahlung des Zuschusses verpflichten.”

15. § 21 Abs. 2 lautet:

“(2) Eine Rückzahlung ausbezahlter Zuschüsse haben zu leisten

1. der Elternteil des Kindes, wenn an den anderen Elternteil ein Zuschuß gemäß § 14 Abs. 1 Z 1 ausbezahlt wurde,
2. die Eltern des Kindes, wenn an einen der beiden Elternteile ein Zuschuß gemäß § 14 Abs. 1 Z 2, 3 oder 4 ausbezahlt wurde,
3. der Elternteil des Kindes, der sich gemäß § 15 Abs. 4 zur Rückzahlung des Zuschusses verpflichtet hat.”

16. Im § 22 Abs. 1 wird das Zitat “§ 21 Abs. 2 Z 1” durch das Zitat “§ 21 Abs. 2 Z 1 und 3” ersetzt.

17. Dem § 39 wird folgender Abs. 14 angefügt:

“(14) § 1 Abs. 1 Z 5, § 2 Abs. 1 Z 1, § 4 Abs. 2 Z 2 und Abs. 3, § 6 Abs. 2 und 3, § 7 Abs. 1 bis 3, § 11 Abs. 2, § 12 Abs. 2, 2b, 2c und 8, § 13 Abs. 1, § 15 Abs. 4, § 21 Abs. 2 und § 22 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft und gelten für Ansprüche, die nach Ablauf des 31. Dezember 1999 entstanden sind. Auf Ansprüche, die vor dem 1. Jänner 2000 entstanden sind, sind die am 31. Dezember 1999 geltenden Bestimmungen weiterhin anzuwenden.”

Vorblatt

Problem:

Die in der Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub enthaltenen Mindestvorschriften für einen vom Mutterschutz getrennten Elternurlaub sind durch die geltenden Regelungen im Mutterschutz- und Eltern-Karenzurlaubsgesetz nicht zur Gänze erfüllt. Die geltende Rechtslage steht einer flexiblen Gestaltung des Karenzurlaubes für Mutter und Vater im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegen; eine individuelle Gestaltung der Betreuung von Kindern während der ersten Lebensjahre ist nur sehr eingeschränkt möglich.

Derzeit kann kein Karenzgeld nach dem zweiten Lebensjahr des Kindes bezogen werden, obwohl es insbesondere bei Eintritt des Kindes in den Kindergarten und in die Schule erforderlich wäre. Auch Adoptiveltern haben bei späteren Adoptionen keinen Anspruch. Weiters wird kein Zuschuß gewährt, wenn der Name des Vaters fehlt.

Ziel:

- Anpassung der bestehenden österreichischen Regelungen des Mutterschutz- und Eltern-Karenzurlaubsgesetzes an die Elternurlaubs-Richtlinie;
- Schaffung flexiblerer Gestaltungsmöglichkeiten des Karenzurlaubes und des Bezuges von Karenzgeld in Umsetzung des Familienpakets der Bundesregierung vom 22. Jänner 1999;
- Umsetzung der im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (1998) enthaltenen Maßnahmen der Leitlinie 18 – Erleichterung der Rückkehr ins Arbeitsleben.

Lösungen:

- Schaffung eines eigenständigen Anspruches auf Karenzurlaub auch für Väter grundsätzlich bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes; die Dauer des in Anspruch genommenen Karenzurlaubes soll mindestens drei Monate betragen;
- Einführung flexiblerer Meldefristen;
- Recht der karenzierten Beschäftigten auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse;
- Schaffung der Möglichkeit, Karenzurlaub zwischen Mutter und Vater zweimal zu teilen;
- Schaffung der Möglichkeit, aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat gleichzeitig – Vater und Mutter – in Anspruch zu nehmen, jedoch ohne Erhöhung des bisherigen gesetzlichen Anspruches auf Karenzurlaub;
- Schaffung der Möglichkeit, Karenzurlaub in der Dauer von drei Monaten für einen späteren Zeitpunkt aufzuschieben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres bzw. spätestens aus Anlaß eines späteren Schuleintrittes des Kindes zu verbrauchen;
- Anspruch auf Verhinderungskarenzurlaub des Vaters bei Wegfall der überwiegenden Betreuung durch die Mutter;
- Mindestdauer des Karenzurlaubes von sechs Monaten auch im Falle der Adoption eines Kindes kurz vor dem Ablauf des 2. Lebensjahres;
- Elternkarenzurlaub in der Gesamtdauer von sechs Monaten für den Fall der Adoption eines Kindes zwischen dem zweiten und dem siebenten Lebensjahr des Kindes;
- Flexibilisierung auch bei Teilzeitkarenz;
- Einführung eines Karenzgeldkontos; Möglichkeit des Bezuges von 183 Tagen Karenzgeld bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres bzw. bis drei Monate nach Schuleintritt des Kindes; entsprechende Regelung für Adoptiveltern bei Adoptionen nach dem 18. Lebensmonat des Kindes; Gewährung des Zuschusses, wenn der Namen des Vaters fehlt, und Rückzahlung durch die Mutter.

Alternative:

Keine. Die österreichische Rechtslage ist an die gemeinschaftsrechtlichen Vorgaben anzupassen; die im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung enthaltenen Maßnahmen sind umzusetzen.

Kosten:

Auf die finanziellen Erläuterungen wird verwiesen.

EG-Konformität:

Bei Verwirklichung dieses Entwurfes wird den Forderungen der Richtlinie 96/34/EG vom 3. Juni 1996 Rechnung getragen.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Der Elternurlaub war bereits Gegenstand eines Richtlinienvorschlages der Kommission, scheiterte jedoch zunächst im Rat. Auf der Grundlage der Neuregelungen im Maastrichter Vertrag und des Art. 4 Abs. 2 des Sozialabkommens haben die europäischen Sozialpartner nach Aufforderung durch die Kommission am 14. Dezember 1995 eine EU-Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub geschlossen.

Dieses Sozialpartnerabkommen legt die Mindestansprüche für Elternurlaub und Pflegefreistellung fest. Die nähere Ausgestaltung, insbesondere der Zugang zum und die Durchführung des Elternurlaubes wird den Mitgliedstaaten überlassen. Am 3. Juni 1996 wurde diese EU-Rahmenvereinbarung im Rat als Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub [CELEX-Nr. 396L0034] beschlossen.

Ziel der Richtlinie ist einerseits die Gleichbehandlung von Mann und Frau in bezug auf den Elternurlaub und die Pflegefreistellung und andererseits die Förderung der besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Dieser Grundgedanke soll durch ein prinzipiell nicht übertragbares, individuelles Recht jedes männlichen und weiblichen Arbeitnehmers auf Elternurlaub im Mindestausmaß von drei Monaten sowie das Recht auf Pflegefreistellung gesichert werden.

Gleichzeitig sieht die Richtlinie zur Absicherung dieser Rechte der Arbeitnehmer begleitende Maßnahmen wie Kündigungs- und Entlassungsschutz, Arbeitsplatzsicherung, Schutz erworbener Rechte oder Schutz in sozialversicherungsrechtlichen Belangen vor, um die vorgenannten Ziele zu verwirklichen.

Das in der Richtlinie enthaltene Recht auf ein Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheiten oder Unfällen muß nicht mehr in österreichisches Recht umgesetzt werden. Die Pflegefreistellung ist bereits umfassend im § 16 Urlaubsgesetz normiert; es besteht daher kein Anpassungsbedarf mehr an EU-Recht.

Das Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979 idF BGBl. I Nr. 70/1999 und das Elternkarenzurlaubsgesetz (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989 idF BGBl. I Nr. 123/1998, entsprechen bereits weitgehend den Anforderungen der Richtlinie. Nur bezüglich des individuellen Anspruchs des Vaters und Adoptivvaters auf Elternurlaub, der nicht übertragen werden darf, besteht Anpassungsbedarf. Derzeit haben männliche Arbeitnehmer nur einen von der Mutter abgeleiteten Anspruch auf Karenzurlaub. Das EKUG hat prinzipiell die Übernahme in unentgeltliche Pflege der Adoption gleichgestellt. Daher wären Änderungen, welche die Adoption betreffen, auch auf die Übernahme in unentgeltliche Pflege auszudehnen.

Gemäß Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 96/34/EG ist diese Richtlinie bis spätestens 3. Juni 1998 in innerstaatliches Recht umzusetzen. Bei besonderen Schwierigkeiten kann den Mitgliedstaaten ein zusätzliches Jahr zur Umsetzung gewährt werden (siehe Art. 2 Abs. 2). Eine Novellierung des EKUG und des MSchG ist daher längstens bis zum 3. Juni 1999 vorzunehmen.

Die Entschließung des Rates vom 6. Dezember 1994 erkennt an, daß eine effiziente Chancengleichheitspolitik eine globale und integrierte Strategie verlangt, die ua. eine leichtere Rückkehr ins Berufsleben ermöglicht. Hauptthemnis für die Rückkehr in den Beruf ist unter anderem ein Defizit an Arbeitsplätzen, die sich mit familiären Betreuungspflichten in Einklang bringen lassen und – mit zunehmender Länge der Erwerbsabsenz – die Gefahr einer beruflichen Dequalifizierung.

Aus diesem Grund sieht der Nationale Aktionsplan für Beschäftigung (1998) in der Leitlinie 18 – Erleichterung der Rückkehr in das Arbeitsleben – unter anderem folgende Maßnahmen vor: Einführung flexiblerer Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenz und Teilzeitkarenz, das Recht der karenzierten Beschäftigten auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse und die Umsetzung der Elternurlaubs-Richtlinie.

Letztendlich hat die österreichische Bundesregierung anlässlich der Klausurtagung in Bad Aussee am 22. Jänner 1999 das Familienpaket beschlossen, das ua. eine Flexibilisierung der Karenzzeit, jedoch ohne Ausdehnung, aber auch ohne Verschlechterung der bestehenden Gesamtansprüche vorsieht.

Die durch die vorgenannten Beschlüsse vorgegebenen Maßnahmen sollen hinsichtlich des arbeitsrechtlichen Teils im MSchG-EKUG, hinsichtlich der finanziellen Auswirkungen im wesentlichen im Karenzgeldgesetz umgesetzt werden.

Wichtig ist dabei, sowohl die Bedürfnisse der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen zu berücksichtigen. Im Interesse einer individuellen Gestaltung der Betreuung von Kindern sind Maßnahmen für eine flexiblere Inanspruchnahme des Karenzurlaubes für Mutter und Vater vorgesehen: die Einführung

flexiblerer Meldefristen; die Möglichkeit, Karenzurlaub zwischen Mutter und Vater zweimal zu teilen; die Möglichkeit, aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat gleichzeitig in Anspruch zu nehmen oder die Möglichkeit, Karenzurlaub in der Dauer von drei Monaten für einen späteren Zeitpunkt aufzuschieben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres bzw. aus Anlaß des späteren Schuleintrittes des Kindes zu verbrauchen.

Die derzeit geltenden Regelungen für die Elternkarenz stellen starr auf die Vollendung eines bestimmten Lebensalters des Kindes ab und nehmen keine Rücksicht darauf, daß auch in späteren Lebensphasen des Kindes, beispielsweise bei Kindergarten- und Schuleintritt sowie in den Kindergartenferien ein erhöhter Betreuungsbedarf besteht, der neben der (vollen) Berufstätigkeit nur schwer oder gar nicht abgedeckt werden kann.

Die Anspruchsvoraussetzungen und insbesondere die für den Karenzgeldbezug bei Teilzeitbeschäftigung maßgeblichen Bestimmungen sind unterschiedlich und zum Teil schwer durchschaubar. Durch die Einführung eines Karenzgeldkontos und entsprechende Anpassungen soll eine flexiblere Handhabung der Elternkarenz auf einer einheitlichen gesetzlichen Basis ermöglicht werden.

Als Maßnahmen werden daher insbesondere vorgeschlagen:

- Klare Zugangsregelungen für die ArbeitnehmerInnen.
- Ermöglichung des Bezuges von 183 Tagen Karenzgeld bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres bzw. bis drei Monate nach Schuleintritt des Kindes, soweit es vorher nicht in Anspruch genommen, sondern aufgespart wurde, während eines Karenzurlaubes oder in Unterbrechung eines Leistungsbezuges aus der Arbeitslosenversicherung.
- Einführung eines Karenzgeldkontos, um bei Aufsparen des Anspruches, bei Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitkarenzgeld sowie Wechsel zwischen Mutter und Vater die Anspruchsdauer einfach und klar feststellen zu können.
- Anspruch auf Karenzgeld für die Adoptiveltern bei Adoption nach dem 18. Lebensmonat des Kindes für insgesamt 183 Tage.
- Möglichkeit des gleichzeitigen Bezuges von Karenzgeld bei Wechsel zwischen Mutter und Vater im Ausmaß von insgesamt 31 Tagen ohne Ausdehnung der Gesamtdauer.
- Gewährung des Zuschusses zum Karenzgeld, wenn der Name des Vaters fehlt, und die Verpflichtung zur Rückzahlung durch die Mutter.
- Übernahme der Regelungen über die Anrechnung aus vorübergehender Beschäftigung in das Dauerrecht.

Im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 werden die dadurch erforderlichen Anpassungen vorgenommen.

Die einzelnen vorgeschlagenen Regelungen sind im Besonderen Teil der Erläuterungen dargestellt.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung dieser Normen gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 16, Art. 14, Art. 14a und Art. 21 B-VG.

Finanzielle Auswirkungen:

Den Gebietskörperschaften als Dienstgeber entstehen durch den eigenständigen Anspruch des Vaters nur dann zusätzliche Kosten, wenn dieser Anspruch von den berufstätigen Vätern, deren Frauen keinen Anspruch auf Karenzurlaub haben, verstärkt wahrgenommen wird. Erwiesenermaßen werden Kinder in der Regel vor Ablauf des ersten Lebensjahres adoptiert. Für die neu eingeführten Regelungen betreffend eine Adoption kurz vor dem zweiten Geburtstag des Kindes bzw. danach wird es daher nur wenige Anlaßfälle geben, sodaß davon auszugehen ist, daß dadurch den Gebietskörperschaften als Dienstgeber zusätzliche Kosten von S 25 000 jährlich erwachsen werden (nach dem Anteil der Mütter 5% der unten angeführten Kosten für arbeitslosenversicherte Dienstnehmerinnen).

Im Bereich der Gebarung Arbeitsmarktpolitik und des Familienlastenausgleichsfonds entstehen durch das Aufsparen des Anspruches, durch den gleichzeitigen Bezug ohne Ausdehnung der Gesamtdauer und durch die Vereinheitlichung der Anspruchsvoraussetzungen für Mütter, Väter und Adoptiveltern keine Mehraufwendungen.

Bei den Adoptionen wird in der Großzahl der Fälle bereits das Sorgerecht im Säuglingsalter übertragen, sodaß Mehrkosten bei nur ca. zehn Fällen zu erwarten sind. $10 \times 6 \text{ Monate} \times S 7.841 \text{ (inkl. KV + PV)} = S 470 500$ jährlich. Dabei fallen im 1. Jahr bei kontinuierlichem Zugang nur die Hälfte der Kosten an.

Nach einer Erhebung werden rund 1.000 Frauen jährlich, die den Vater nicht nennen oder nennen können, den Zuschuß in Anspruch nehmen. Der Aufwand für den Zuschuß für diese Personengruppe ist mit 30 Mio. S ($1 000 \text{ Fälle} \times S 2 500 \times 12 \text{ Monate}$) anzusetzen, wird aber aus den Rückflüssen gedeckt. Dabei

fallen auch im 1. Jahr bei kontinuierlichem Zugang nur die Hälfte der Kosten an und ist mit Rückflüssen ab dem 3. Jahr von jeweils 20% der Kosten zu rechnen.

Die Verwaltungskosten für das Karenzgeld werden den Gebietskrankenkassen pro Fall mit einem Pauschalbetrag abgegolten. Eine Erhöhung des Betrages wird aus den Neuregelungen nicht folgen. Der Verwaltungsmehraufwand durch das Aufsparen des Anspruches wird voraussichtlich nur in einem Teilbereich der Fälle zum Tragen kommen. Ihm stehen Einsparungen im gleichen Ausmaß durch die Einrichtung des Karenzgeldkontos, das im Beratungs- und Bearbeitungsaufwand eine gravierende Vereinfachung darstellt, gegenüber.

Im Sinne des § 14 Abs. 5 BHG sind die Kosten daher wie folgt darzustellen:

Jahr	2000	2001	2002	2003
Kosten	15,25 Mio. S	30,5 Mio. S	30,5 Mio. S	30,5 Mio. S
Rückflüsse	–	–	3 Mio. S	9 Mio. S

Besonderer Teil

Zu Art. 1 (Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979) und Art. 2 (Änderung des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes)

Das MSchG 1979 und das EKUG stellen hinsichtlich der Regelungen des Elternkarenzurlaubes einschließlich der Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeit zwar eine Einheit dar, die eigenständigen Gesetze bleiben aber dennoch im Hinblick auf eine rechtliche Kontinuität und die historische Entwicklung sowie aus verfassungsrechtlichen Gründen erhalten.

Diese Novelle wird zum Anlaß genommen, die §§ 15 ff MSchG und §§ 2 ff EKUG aus Gründen der leichteren Lesbarkeit neu zu gestalten und die Systematik beider Gesetze aneinander anzugleichen. Es werden daher auch die Erläuterungen zu den Bestimmungen beider Gesetze zusammengefaßt.

Korrespondierende Bestimmungen:

Karenzurlaub: § 15 MSchG – § 2 EKUG

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater: § 15a MSchG – § 3 EKUG

Aufgeschobener Karenzurlaub: § 15b MSchG – § 4 EKUG

Karenzurlaub der/des Adoptiv- oder Pflegemutter/vaters: § 15c MSchG – § 5 EKUG

Karenzurlaub bei Verhinderung der/des Mutter/Vaters: § 15d MSchG – § 6 EKUG

Recht auf Information: § 15f MSchG – § 7a EKUG

Teilzeitbeschäftigung: § 15g MSchG – § 8 EKUG

Teilzeitbeschäftigung der/des Adoptiv- oder Pflegemutter/vaters: § 15h MSchG – § 8a EKUG

Zu Art. 1 Z 1, 5, 8, 9, 11, 13 und 14 (§ 3 Abs. 8, § 16, § 23 Abs. 1, 2, 3, 4, 7 und 8, § 25 und § 35 Abs. 3 MSchG) und Art. 2 Z 2, 4 und 7 (§ 10 Abs. 2, 3, 5 bis 6, 10 und 11 EKUG):

Diese Änderungen enthalten Zitatberichtigungen.

Zu Art. 1 Z 2 (§ 11 MSchG) und Art. 2 Z 1 (§ 7 Abs. 2 EKUG):

Es handelt sich um eine Zitatberichtigung.

Zu Art. 1 Z 3 (§ 13 MSchG):

Eine Bezugnahme auf das Verfahren nach § 15g Abs. 7 (entspricht § 15c Abs. 7 alt) kann entfallen, da die Dienstnehmerin in diesem Verfahren Prozeßpartei ist.

Zu Art. 1 Z 4 (§§ 15 bis 15i MSchG) und Art. 2 Z 1 (§§ 2 bis 8a EKUG):

§ 15 MSchG und § 2 EKUG (Karenzurlaub):

Die Bestimmung des § 15 MSchG und § 2 EKUG, die weitgehend der bisherigen Rechtslage entsprechen, legen den Anspruch für alle Arbeitnehmer, Frauen und Männer (vgl. Par. 1 Z 2 der EU-Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub), auf Karenzurlaub aus Anlaß der Geburt eines Kindes bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes fest. Die EU-Rahmenvereinbarung räumt in Par. 2 Z 1 jedem Arbeitnehmer ein individuelles Recht auf Elternurlaub bis zu einem bestimmten Alter des Kindes – das Alter kann bis zu acht Jahren gehen – ein. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten festzulegen.

Bisher wird im EKUG einerseits der Begriff "männliche Arbeitnehmer", "Arbeitnehmer" oder "Vater" verwendet. Nunmehr ergibt sich aus § 2 Abs. 1 EKUG, daß einheitlich der Begriff "Arbeitnehmer" verwendet wird.

In § 15 Abs. 1 MSchG werden als Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Karenzurlaubes analog zur Väterkarenz der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und dessen überwiegende Betreuung durch die Mutter festgelegt. Dies war bisher keine Voraussetzung für den Anspruch auf Karenzurlaub der Mutter, ist aber eine notwendige Voraussetzung dafür, daß bei Wegfall der überwiegenden Betreuung durch die Mutter der Vater Anspruch auf Verhinderungskarenzurlaub gemäß § 6 Abs. 2 Z 5 EKUG hat. Die sich aus der Aufgabe des gemeinsamen Haushaltes oder der überwiegenden Betreuung des Kindes ergebenden Rechtsfolgen wie Meldepflichten an den Arbeitgeber oder allfällige Beendigung des Karenzurlaubes werden als gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub in § 15e Abs. 5 und 6 MSchG geregelt. Kürzere Abwesenheiten (zB mehrtägige Bildungsmaßnahmen) ändern nichts am Tatbestandsmerkmal der überwiegenden Betreuung. Lebt die Mutter zum Zeitpunkt der Meldung der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind, so muß sie nunmehr – wie der Vater – glaubhaft machen, daß sie einen gemeinsamen Haushalt mit dem Kind für die Dauer des Karenzurlaubes begründen wird.

In der bisherigen Fassung des EKUG war lediglich ein von der Mutter abgeleiteter Anspruch des männlichen Arbeitnehmers auf Karenzurlaub normiert. Die Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub sieht einen eigenständigen Anspruch eines Arbeitnehmers auf Elternurlaub vor (Par. 2 Z 1 der EU-Rahmenvereinbarung). Daher war die bisherige Ziffer 1 des § 2 Abs. 1 EKUG, welche das abgeleitete Recht enthielt, ersatzlos zu streichen. Der Anspruch des Vaters auf Karenzurlaub besteht nunmehr unabhängig davon, ob die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub hat oder durch Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes gehindert ist (zB auch dann wenn die Mutter des Kindes Hausfrau, Studentin oder Schülerin ist). Allerdings kann der Vater keinen Karenzurlaub für Zeiten in Anspruch nehmen, für die die Mutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ausnahme des Überlappungszeitraumes gemäß § 15a Abs. 2 MSchG bzw. § 3 Abs. 2 EKUG. Die Eltern können somit frei darüber entscheiden, wer von ihnen wann und wie lange Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Die Maximaldauer des Karenzurlaubes bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes wird belassen. Die Richtlinie fordert lediglich einen Anspruch auf Elternurlaub in einer Mindestdauer von drei Monaten für jeden Elternteil (Par. 2 Z 1 der EU-Rahmenvereinbarung). Diese Bestimmung wird durch § 15 Abs. 2 MSchG und § 2 Abs. 4 EKUG erfüllt.

§ 15 Abs. 1 MSchG entspricht im übrigen dem geltenden Recht. § 2 Abs. 2 und § 3 EKUG entsprechen dem bisherigen § 3 Abs. 1 und 2 EKUG.

§ 15 Abs. 3 MSchG und § 2 Abs. 5 EKUG regeln die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlaub. Der im Familienpaket und im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung für 1998 (siehe Leitlinie 18) enthaltenen Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch die Einführung eines zweiten Meldezeitpunktes Rechnung getragen. Der Elternteil, der unmittelbar im Anschluß an die Schutzfrist (bei der Mutter auch im Anschluß an einen Urlaub oder Dienstverhinderung infolge Krankheit) Karenzurlaub in Anspruch nimmt, hat Beginn und Dauer dieses Karenzurlaubes dem Arbeitgeber innerhalb der Schutzfrist (Mutter) bzw. acht Wochen nach der Geburt (Vater) bekanntzugeben. Drei Monate vor Ende dieses zunächst gemeldeten Karenzurlaubes kann der im Karenzurlaub befindliche Elternteil seinem Arbeitgeber bekanntgeben, daß er seinen Karenzurlaub verlängert und bis wann. Damit bleibt dem Arbeitgeber genügend Zeit, entsprechend disponieren zu können.

Die EU-Rahmenvereinbarung sieht in Par. 2 Z 3 lit. d zwar die Möglichkeit vor, Fristen festzulegen, innerhalb derer der Arbeitnehmer über Beginn und Ende des Karenzurlaubes seinen Arbeitgeber informieren muß, sieht aber keine Sanktion vor. Bisher kam es bei Versäumung der Meldefrist zum Verlust des Anspruches auf Karenzurlaub (siehe § 4 Abs. 1 EKUG alt). Diese Rechtsfolge wurde immer wieder als Härte angesehen. Nunmehr haben die Eltern die Möglichkeit, Karenzurlaub im Sinne des MSchG und EKUG auch bei Fristversäumnis zu vereinbaren. Zwar war bis jetzt eine solche Vereinbarung im Rahmen der Privatautonomie unter gleichzeitiger Vereinbarung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes zulässig, diese Vereinbarung wurde hinsichtlich des Karenzgeldes als Karenzurlaub im Sinne des MSchG und EKUG qualifiziert. Auf Grund der nunmehr ausdrücklichen Regelung gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz auch im Falle eines "vereinbarten Karenzurlaubes" ex-lege.

§ 15a MSchG und § 3 EKUG (Teilung des Karenzurlaubes):

Bisher war die Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater nur einmal zulässig. Nach der Bestimmung des § 15a Abs. 1 bzw. § 3 Abs. 1 EKUG kann Karenzurlaub nunmehr zweimal geteilt und abwechselnd in Anspruch genommen werden, wobei ein Karenzurlaubsteil – wie bisher – mindestens drei Monate zu betragen hat. Dem bisherigen Konzept entsprechend müssen die Karenzurlaubsteile unmittelbar aneinander anschließen. Daher ist vorgesehen, daß ein Karenzurlaubsteil nach Ende der Schutzfrist (bei der Mutter auch im Anschluß an einen Urlaub oder eine Dienstverhinderung infolge Krankheit) oder im unmittelbaren Anschluß an einen Karenzurlaub(steil) des anderen Elternteiles anzutreten ist, sofern nicht zulässigerweise Karenzurlaub von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen wird.

§ 15a Abs. 2 bzw. § 3 Abs. 2 EKUG sieht erstmals die Möglichkeit vor, daß die Eltern gleichzeitig Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen können. Diese Überlappungsmöglichkeit ist anlaßbezogen; sie kann nur aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Betreuungspersonen in Anspruch genommen werden. Dies soll dem Kind die Umstellung auf die andere Betreuungsperson und, da in der Regel zunächst die Mutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt, dem Vater die Übernahme der alleinigen Betreuung des Kindes erleichtern. Dieses Monat verkürzt die mögliche Höchstdauer des Karenzurlaubes, dh. der Karenzurlaub endet entweder ein Monat vor Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, oder im Falle der Inanspruchnahme der neugeschaffenen Möglichkeit, Karenzurlaub aufzuschieben (siehe § 15b MSchG bzw. § 4 EKUG), entweder ein Monat vor dem Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, sofern beide Elternteile von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen, ein Monat vor dem Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes.

§ 15a Abs. 3 MSchG bzw. § 3 Abs. 3 EKUG enthält eine weitere Maßnahme zur Flexibilisierung der Meldefristen. Spätestens drei Monate vor Ende eines Karenzurlaubsteiles kann der andere Elternteil seinem Arbeitgeber bekanntgeben, daß und wie lange er Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Auch hier ist wieder vorgesehen, daß nach Versäumung der Frist Karenzurlaub mit dem Arbeitgeber vereinbart werden kann (vgl. Erläuterungen zu § 15 Abs. 3 MSchG bzw. § 2 Abs. 5 EKUG). Die Möglichkeit der späteren Meldung soll vor allem jenen Vätern, die zunächst noch zögern, die Betreuung eines Säuglings zu übernehmen, die Entscheidung zur Wahrnehmung familiärer Pflichten erleichtern. Insgesamt wird damit die "Familienplanung" erleichtert, da sich die Eltern nicht mehr innerhalb von acht Wochen nach der Geburt des Kindes hinsichtlich der Gestaltung und Aufteilung des Karenzurlaubes festlegen müssen.

Zum Kündigungs- und Entlassungsschutz der Eltern – siehe Erläuterungen zu §§ 15 Abs. 4, 15a Abs. 4 und 5, 15c Abs. 4, 15d Abs. 5 MSchG und § 7 EKUG.

§ 15b MSchG und § 4 EKUG (Aufgeschobener Karenzurlaub):

Eine der wesentlichsten Forderungen im Zuge der Diskussionen über die Flexibilisierung der Karenzurlaubsregelung war es, daß Teile des Karenzurlaubes zu einem späteren Zeitpunkt verbraucht werden können. Diese Forderung ist auch im Familienpaket der Bundesregierung enthalten.

Nach § 15b Abs. 1 MSchG bzw. § 4 Abs. 1 EKUG kann somit jeder Elternteil mit seinem Arbeitgeber vereinbaren, daß er drei Monate seines Karenzurlaubes für einen späteren Zeitpunkt, und zwar grundsätzlich bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes (das ist der 7. Geburtstag) aufschiebt. Durch die Möglichkeit, Karenzurlaub zu einem späteren Zeitpunkt verbrauchen zu können, soll beispielsweise die Umstellung des Kindes auf eine andere Betreuungssituation, insbesondere von der familiären in die außerfamiliäre Betreuung (z.B. Kinderkrippe, Kindergarten, Tagesmutter), oder im Zusammenhang mit dem Pflichtschulbeginn erleichtert werden.

Eine Ausnahme betreffend den Verbrauch bis zum 7. Geburtstag ist in folgenden Fällen erforderlich: Gemäß § 2 Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der geltenden Fassung beginnt die allgemeine Schulpflicht mit dem auf die Vollendung des sechsten Lebensjahres folgenden 1. September. Ist ein aufgeschobener Karenzurlaub noch offen und beträgt die Zeit zwischen 1. September (Schulbeginn) und 7. Geburtstag des Kindes weniger als drei Monate (z.B. bei Geburtsdatum 10. September), soll dennoch der Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes möglich sein. Erlangt das Kind erst nach dem 7. Geburtstag die Schulreife (§§ 7 in Verbindung mit 14 SchulpflichtG 1985), soll dennoch aufgeschobener Karenzurlaub verbraucht werden können, da gerade in diesen Fällen eine besondere Betreuung des Kindes durch die Eltern erforderlich ist. Aufgeschobenen Karenzurlaub spätestens aus Anlaß des Schuleintritts des Kindes verbrauchen zu können, hat den Zweck, die Betreuung des Kindes durch einen Elternteil bei Schulbeginn auch nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes zu ermöglichen (z.B. zum Erlernen des Schulweges, zur Hilfestellung bei auftretenden Lernproblemen). In diesem Fall hat der aufgeschobene Karenzurlaub spätestens am Tag des Schuleintritts zu beginnen.

Nach der Judikatur (siehe insbesondere die Entscheidung des OGH vom 30. 6. 1993, 10 Ob S 213/92) wird der Karenzurlaub der Mutter durch ein neuerliches Beschäftigungsverbot gemäß § 3 MSchG automatisch unterbrochen. Nach der Geburt eines weiteren Kindes kann daher Karenzurlaub nur noch aus Anlaß des zuletzt geborenen Kindes in Anspruch genommen werden. Für den Karenzurlaub nach den §§ 15 und 15a MSchG bleibt diese Rechtslage weiterhin aufrecht. Hat die Mutter einen Teil ihres Karenzurlaubes aufgeschoben, kann sie trotz der Geburt weiterer Kinder den Verbrauch des aus Anlaß früherer Geburten aufgeschobenen Karenzurlaubes vereinbaren.

Um von dieser Möglichkeit Gebrauch machen zu können, darf Karenzurlaub zunächst nur bis zum 21. Lebensmonat des Kindes, sofern beide Elternteile von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen wollen, bis zum 18. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. Es tritt somit keine Veränderung der Dauer des Gesamtanspruches auf Karenzurlaub ein.

Die Mutter bzw. der Vater hat die Absicht, von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen zu wollen, dem Arbeitgeber entweder innerhalb der Schutzfrist (Mutter) bzw. acht Wochen nach der Geburt (Vater) oder zum zweiten Meldezeitpunkt, dh. drei Monate vor Ende des eigenen Karenzurlaubes oder drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes des anderen Elternteiles, bekanntzugeben. Bei Nichteinigung innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe bzw. im Fall der Klage durch den Arbeitgeber kann die Mutter bzw. der Vater erklären, daß sie/er den Karenzurlaub nicht aufschiebt, sondern Karenzurlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt. Diese Erklärung kann auch dann abgegeben werden, wenn der Klage des Arbeitgebers stattgegeben wird. Erhebt der Arbeitgeber nicht spätestens vier Wochen ab der Bekanntgabe die Klage beim zuständigen Gericht, gilt dies als Zustimmung zum aufgeschobenen Karenzurlaub.

Auch der Beginn eines aufgeschobenen Karenzurlaubes ist mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Der Beginn ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt bekanntzugeben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann die Mutter bzw. der Vater den aufgeschobenen Karenzurlaub zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts des aufgeschobenen Karenzurlaubes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

Das Gericht hat in beiden Fällen auf Grund einer Interessenabwägung zu entscheiden.

Wird der aufgeschobene Karenzurlaub im Rahmen eines anderen Arbeitsverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es jedenfalls einer Vereinbarung vor Antritt des aufgeschobenen Karenzurlaubes. Das Durchsetzungssystem des Abs. 3 kommt in diesem Fall nicht zur Anwendung. Eine Klage durch den Arbeitgeber ist daher nicht erforderlich.

Eine allfällige Kündigung durch den Arbeitgeber wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes stellt eine Motivkündigung im Sinne des § 105 Abs. 3 Z 1 lit. i ArbVG dar.

Aufgeschobener Karenzurlaub kann von beiden Elternteilen nicht gleichzeitig in Anspruch genommen werden (siehe § 4 Abs. 7 EKUG). Die nähere Ausgestaltung der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes kann durch Kollektivvertrag geregelt werden.

§ 15c MSchG und § 5 EKUG (Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegeeltern):

§ 15 Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 und 2 MSchG und § 5 Abs. 1 bis 3 EKUG, die Par. 2 Z 1 der EU-Rahmenvereinbarung (Elternurlaub aus Anlaß der Adoption) erfüllen, entsprechen grundsätzlich der bisherigen Rechtslage. Neu ist lediglich, daß Karenzurlaub nach Ablauf der Meldefristen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden kann.

Die EU-Rahmenvereinbarung legt in Par. 2 Z 1 das individuelle Recht auf einen mindestens dreimonatigen Karenzurlaub auch für jeden Adoptivelternteil fest. Gleichzeitig läßt sie aber auch den Mitgliedstaaten die Möglichkeit offen, die Voraussetzungen und Modalitäten an die besonderen Umstände der Adoption anzupassen. Aus dieser Bestimmung ergibt sich, daß im Falle einer Adoption der Karenzurlaub ausnahmsweise über das 2. Lebensjahr des Kindes reichen kann. Daher besteht Anspruch auf sechs Monate Karenzurlaub bzw. drei Monate pro Elternteil auch dann, wenn das Kind so knapp vor dem 2. Geburtstag adoptiert oder in Pflege übernommen wird, daß dabei der 2. Geburtstag überschritten wird (siehe § 15c Abs. 2 Z 3 MSchG und § 5 Abs. 4 EKUG).

Auf Grund der Vorgabe des Familienpakets wurde die Bestimmung des § 15c Abs. 3 MSchG bzw. § 5 Abs. 5 EKUG neu geschaffen, wonach auch bei Adoption bzw. Übernahme in Pflege zwischen dem 2. und 7. Geburtstag des Kindes ein Anspruch auf sechs Monate Karenzurlaub, der zwischen den Eltern geteilt werden kann, zusteht. Anzumerken ist, daß in einem solchen Fall von der Möglichkeit eines aufgeschobenen Karenzurlaubes nicht Gebrauch gemacht werden kann.

Da das MSchG und EKUG die Fälle der Adoption und die Fälle der Übernahme in unentgeltliche Pflege prinzipiell gleichstellt, ist gleiches für Pflegeeltern zu gewähren.

§ 15c Abs. 4 MSchG entspricht § 15 Abs. 6 zweiter Satz MSchG alt.

§ 15d MSchG und § 6 EKUG (Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters bzw. der Mutter):

Die Bestimmung des § 15d MSchG bzw. § 6 EKUG entspricht weitgehend geltendem Recht. Neu ist der Anspruch auf Verhinderungskarenzurlaub des Vaters bei Wegfall der überwiegenden Betreuung durch die Mutter (siehe § 6 Abs. 2 Z 5 EKUG). Weiters ist nunmehr Verhinderungskarenzurlaub auch nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes zulässig, wenn der Elternteil, der zulässigerweise nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt, verhindert ist. Solche Fälle sind der aufgeschobene Karenzurlaub oder Karenzurlaub bei Adoption bzw. Übernahme in Pflege nach dem 2. Geburtstag des Kindes.

§§ 15 Abs. 4, 15a Abs. 4 und 5, 15c Abs. 4, 15d Abs. 5 MSchG und § 7 EKUG (Kündigungs- und Entlassungsschutz):

Für die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz grundsätzlich bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaub(steil), bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen bis vier Wochen nach Ende ihres zweiten Teiles (siehe § 15 Abs. 4 und § 15a Abs. 5 MSchG). Gleiches gilt bei Inanspruchnahme eines Verhinderungskarenzurlaubes.

Für den Fall, daß die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter bei Teilung des Karenzurlaubes ihren ersten Karenzurlaub(steil) im Anschluß an den Karenzurlaub(steil) des Vaters nimmt und nicht innerhalb der Schutzfrist einen Karenzurlaub bereits angemeldet hat, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz erst mit der späteren Bekanntgabe; diese muß spätestens drei Monate vor Antritt des Karenzurlaubes erfolgen (§ 15a Abs. 3 MSchG). Dies kann dazu führen, daß der Kündigungs- und Entlassungsschutz für die Mutter zunächst vier Monate nach Geburt des Kindes endet und erst mit Bekanntgabe der Inanspruchnahme erneut beginnt.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Meldung, sofern nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht, und endet vier Wochen nach Beendigung des Verhinderungskarenzurlaubes.

Für den Vater, Adoptiv- oder Pflegevater bestimmt § 7 Abs. 1 EKUG, daß der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes beginnt, aber nicht vor Geburt des Kindes. Er endet vier Wochen nach dem Ende eines Karenzurlaub(steil), bei zweimaliger Inanspruchnahme eines Karenzurlaubsteiles vier Wochen nach Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern der Arbeitnehmer die Inanspruchnahme des zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt seinem Arbeitgeber bekanntgegeben hat. Gleiches gilt bei Inanspruchnahme eines Verhinderungskarenzurlaubes.

§ 15e MSchG sowie § 2 Abs. 6 bis 8 und § 7b EKUG:

Die für alle möglichen Fälle der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemeinsam geltenden Vorschriften wurden aus systematischen Gründen im MSchG in einer einzigen Bestimmung zusammengefaßt und entsprechen geltendem Recht.

§ 2 Abs. 6 bis 8 und § 7b EKUG entsprechen der Bestimmung des § 15e MSchG.

§ 15f MSchG und § 7b EKUG (Recht auf Information):

Nach dieser Bestimmung hat der Arbeitgeber nunmehr die karenzierten Arbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse und Maßnahmen, die die karenzierten Arbeitnehmer betreffen, zu informieren, wobei der Gesetzestext eine demonstrative Aufzählung enthält. Dies entspricht einer Maßnahme, die in der Leitlinie 18 des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung (1998) festgelegt ist, sowie dem Familienpaket.

§ 15g MSchG und § 8 EKUG (Teilzeitbeschäftigung):

Grundsätzlich ändert sich an den Voraussetzungen und Bedingungen der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung nichts. Nach wie vor kann Teilzeitbeschäftigung nicht wie Karenzurlaub durch ein einseitiges Gestaltungsrecht von Mutter oder Vater in Anspruch genommen werden, sondern obliegt einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Wurde eine Teilzeitbeschäftigung nicht unmittelbar nach der Schutzfrist, jedoch vor Ablauf des 1. Lebensjahres des Kindes mit dem Arbeitgeber vereinbart, lag bisher aus arbeitsrechtlicher Sicht keine geschützte Teilzeit vor, es sei denn, die Vertragsparteien stützten ihre Vereinbarungen ausdrücklich auf

die §§ 15c MSchG (alt) bzw. § 8 EKUG (alt) oder vereinbarten die Geltung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 10 und 12 MSchG bzw. § 8 Abs. 10 EKUG (alt). Das gleiche galt, wenn ein Arbeitnehmer nach Vollendung des 1. Lebensjahres noch einige Zeit Karenzurlaub in Anspruch nahm und danach mit dem Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigung vereinbarte.

Durch die Bestimmung des § 15g Abs. 4 MSchG bzw. § 8 Abs. 4 EKUG ist nunmehr ein flexiblerer Beginn der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Eine Teilzeitbeschäftigung kann somit nicht mehr nur nach der Schutzfrist oder unmittelbar nach dem 1. Geburtstag des Kindes beginnen, sondern auch dazwischen oder danach. Diese Regelung entspricht den Regelungen im ALVG bzw. KGG. Im Erkenntnis B 1579/92 vom 30. Juni 1993, ARD 4494/10/93 hat der VfGH hinsichtlich des Anspruches auf Karenzgeld bzw. Teilkarenzgeld die Rechtsansicht vertreten, daß auch das erste Lebensjahr überschreitende Karenzurlaube noch zu einem Anspruch auf Karenzgeld bzw. Teilkarenzgeld führen.

Eine Verlängerung des derzeitigen Gesamtausmaßes tritt dadurch nicht ein. Wird Teilzeitbeschäftigung nämlich vor oder nach Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung über oder vor der Vollendung des 3. Lebensjahres um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des 1. Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des 1. Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Analoges gilt, wenn Teilzeitbeschäftigung von den Eltern gleichzeitig (derzeit bis zum 2. Lebensjahr des Kindes) in Anspruch genommen wird.

Nimmt ein Elternteil im 1. Lebensjahr des Kindes Karenzurlaub nur bis Ablauf des 10. Lebensmonates des Kindes in Anspruch, kommt es zu einer Verlängerung dieser Teilzeitbeschäftigung um zwei Monate nach Ablauf des 3. Lebensjahres des Kindes. Wird andererseits Karenzurlaub bis zum Ablauf des 14. Lebensmonats des Kindes von einem Elternteil in Anspruch genommen, so ist Teilzeitbeschäftigung nur mehr bis zwei Monate vor Ablauf des 3. Lebensjahres des Kindes zulässig (§ 15g Abs. 4 MSchG bzw. § 8 Abs. 4 EKUG). Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile kann die Teilzeitbeschäftigung eines Elternteiles über den Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl jener Monate verlängert werden, um die der andere Elternteil seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes verkürzt hat (§ 15g Abs. 2 letzter Satz MSchG bzw. § 8 Abs. 2 letzter Satz EKUG).

§ 15g Abs. 6 MSchG bzw. § 8 Abs. 6 EKUG regelt die Meldung der Teilzeitbeschäftigung analog zur Meldung des Karenzurlaubes. Im Konkreten bedeutet dies, daß jener Elternteil, der zum frühest möglichen Zeitpunkt, dh. Ende der Schutzfrist (bei der Mutter auch im Anschluß an einen Urlaub oder einer Dienstverhinderung infolge Krankheit), beabsichtigt, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, diese Absicht seinem Arbeitgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung bis zum Ende der Schutzfrist (Mutter) bzw. spätestens acht Wochen nach der Geburt (Vater) bekanntzugeben hat. Wird Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an einen Karenzurlaub oder im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles in Anspruch genommen, ist dies drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles dem Arbeitgeber bekanntzugeben. Der Arbeitgeber seinerseits muß binnen zwei Wochen auf die Meldung, Teilzeitbeschäftigung vereinbaren zu wollen, reagieren. Der Arbeitgeber kann wie bisher zustimmen, seine Verhandlungsbereitschaft erklären oder ablehnen. Äußert sich der Arbeitgeber zum rechtzeitigen Vorschlag der Mutter bzw. des Vaters nicht binnen zwei Wochen, so gilt sein Schweigen als Zustimmung. Lehnt der Arbeitgeber hingegen die begehrte Teilzeitbeschäftigung ab, so hat die Mutter bzw. der Vater binnen weiterer zwei Wochen bekanntzugeben, ob er/sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen. Frühestens beginnt dieser vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, für den Vater aber nicht vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet generell vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung (§ 15g Abs. 10 und 11 MSchG bzw. § 8 Abs. 10 EKUG).

§ 15h MSchG und § 8a EKUG (Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegeeltern):

Nehmen Adoptiv- oder Pflegeeltern Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, so beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes aus Anlaß der Adoption oder Übernahme in Pflege (siehe § 15c MSchG bzw. § 5 EKUG). Die Teilzeitbeschäftigung kann demnach bei Adoption bis zum 18. Lebensmonat des Kindes mehr als ein Jahr betragen, da in diesem Fall Karenzurlaub für mehr als sechs Monate zusteht. Bei Adoption ab dem 18. Lebensmonat dauert der Karenzurlaub einheitlich sechs Monate (für beide Elternteile zusammen), somit

einheitlich eine Teilzeitbeschäftigung in der Dauer von zwölf Monaten. Je jünger ein Kind bei der Adoption ist, desto länger kann Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden. Bei Adoption ab dem 18. Lebensmonat bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes kann jedenfalls bis sechs Monate Karenzurlaub bzw. zwölf Monate Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden.

Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung ist dem Arbeitgeber unverzüglich im Anlaßfall bekannt zu geben. Wird Teilzeitbeschäftigung jedoch im Anschluß an einen Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles in Anspruch genommen, so hat eine Meldung drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung zu erfolgen.

Im übrigen sind die Bestimmungen des § 15g MSchG bzw. § 8 EKUG anzuwenden.

§ 15i MSchG (Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes):

Diese Bestimmung entspricht geltendem Recht.

Zu Art. 1 Z 6 (§ 20 Abs. 2 MSchG):

Durch diese Bestimmung wird klargestellt, daß bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 15), eines geteilten Karenzurlaubes (§ 15a), eines Karenzurlaubes der Adoptiv- oder Pflegemutter (§ 15c) sowie eines Verhinderungskarenzurlaubes (§ 15d) während der Zeit des Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Aufhören dieses Schutzes ein Rechtsanspruch auf Definitivstellung nicht erworben werden kann.

Zu Art. 1 Z 7 (§ 20 Abs. 2a und 2b MSchG):

Abweichend von Abs. 2 legt Abs. 2a fest, daß bei geteiltem Karenzurlaub ein Rechtsanspruch auf Definitivstellung während der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes durch den anderen Elternteil erworben werden kann. Abs. 2b bestimmt, daß eine Definitivstellung während der Inanspruchnahme eines aufgeschobenen Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung ausgeschlossen ist.

Zu Art. 1 Z 10 (§ 23 Abs. 2a bis 2d MSchG):

§ 23 Abs. 2a sieht vor, daß auf Antrag einer Bediensteten ein Karenzurlaub gemäß § 15 Abs. 3 letzter Satz und § 15a Abs. 3 letzter Satz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Beamtinnen haben gemäß Abs. 2b den Anspruch, aufgeschobenen Karenzurlaub zu dem von ihnen gewünschten Zeitpunkt – unter den übrigen gesetzlichen Voraussetzungen für den aufgeschobenen Karenzurlaub – zu verbrauchen.

Abs. 2d sieht analog § 213 Abs. 8 BDG 1979 vor, daß Lehrerinnen einen aufgeschobenen Karenzurlaub innerhalb der letzten vier Monate des Schuljahres nicht in Anspruch nehmen können.

Zu Art. 1 Z 12 (§ 23 Abs. 9 MSchG):

Abs. 9 regelt die Folgen betreffend den Karenzurlaub bei Aufhebung des gemeinsamen Haushalts der Mutter mit dem Kind oder der Beendigung der überwiegenden Betreuung des Kindes durch die Mutter. Endet der Karenzurlaub nach dem MSchG aus den vorangeführten Gründen, so gilt die Bedienstete nach den dienstrechtlichen Vorschriften karenziert. Diese Regelung entspricht der derzeit für die Väter im EKUG geltenden Bestimmung.

Zu Art. 2 Z 3 (§ 10 Abs. 2a und 2b EKUG):

§ 10 Abs. 2a sieht vor, daß auf Antrag eines Bediensteten ein Karenzurlaub gemäß § 2 Abs. 5 letzter Satz oder § 5 Abs. 3 letzter Satz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Ebenso kann auf Grund eines Antrages ein aufgeschobener Karenzurlaub gemäß § 4 Abs. 2 nur dann gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Abs. 2b sieht analog § 213 Abs. 8 BDG 1979 vor, daß Lehrer einen aufgeschobenen Karenzurlaub innerhalb der letzten vier Monate des Schuljahres nicht in Anspruch nehmen können.

Zu Art. 2 Z 5 (§ 10 Abs. 3a EKUG):

Beamte haben gemäß Abs. 3a Anspruch, den aufgeschobenen Karenzurlaub zu dem von ihnen gewünschten Zeitpunkt – unter den übrigen gesetzlichen Voraussetzungen für den aufgeschobenen Karenzurlaub – zu verbrauchen.

Zu Art. 1 Z 15 (§ 38b Abs. 3 MSchG) und Art. 2 Z 8 (§ 12 Abs. 3 EKUG):

Diese Bestimmungen beinhalten eine Übergangsregelung. Geltungsbeginn der neuen Regelungen ist der 1. Jänner 2000. Die durch den Entwurf neu geschaffenen Regelungen gelten für Eltern von Kindern, die nach dem 31. Dezember 1999 geboren werden.

Zu Art. 3 (Karenzgeldgesetz)**Zu Z 1 (§ 2 Abs. 1 KGG):**

Die Anspruchsvoraussetzungen für das Karenzgeld sollen übersichtlicher gefaßt werden. Ein Anspruch soll grundsätzlich nur als Ersatz für ein vorangegangenes Einkommen aus unselbständiger Erwerbstätigkeit oder eine an dessen Stelle gewährte Leistung aus der Arbeitslosenversicherung gegeben sein. Ein Anspruch auf Karenzgeld soll künftig daher auch bestehen, wenn binnen zwölf Wochen nach dem Ende des Bezuges von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ein Wochengeldanspruch erworben wurde, da in einem solchen Fall die Anwartschaft nicht erfüllt werden kann. Dasselbe soll auch gelten, wenn innerhalb dieser Frist ein Adoptiv- oder Pflegekind übernommen wurde. Dadurch soll vermieden werden, daß Personen, die aus dem Leistungsbezug ausscheiden, um eine Beschäftigung aufzunehmen, gegenüber im Leistungsbezug verbleibenden Personen benachteiligt werden.

Zu Z 2 (§ 2 Abs. 2 KGG):

Durch diese Änderung soll klargestellt werden, daß ein Anspruchsverlust nicht eintritt, wenn das Überschreiten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (durch Zusammenrechnung aller im Kalendermonat erzielten unselbständigen Einkommen) nur auf ein nach der (vorübergehenden oder endgültigen) Beendigung des Karenzgeldbezuges erzieltetes Einkommen zurückzuführen ist. In diesem Fall wäre ein (nachträglicher) Anspruchsverlust nicht gerechtfertigt. Die Klarstellung ist insbesondere auch deshalb erforderlich, weil andernfalls die Handhabung des Karenzgeldkontos, das eine flexiblere Inanspruchnahme des Karenzgeldes ermöglichen soll, mit großen Problemen belastet wäre.

Zu Z 3 (§ 5 KGG):

Die Anspruchsvoraussetzungen für Väter sollen an jene für Mütter (siehe oben zu Z 1) angeglichen werden. Da Väter keinen Wochengeldanspruch haben können, soll diesbezüglich die fiktive Erfüllung der Voraussetzungen maßgeblich sein (Abs. 1).

Die Möglichkeit der Inanspruchnahme durch den Vater soll vom Verzicht der Mutter auf die vorrangige Inanspruchnahme abhängig bleiben. Es soll daher auch weiterhin nicht möglich sein, daß ein Vater ohne Anspruchsverzicht der Mutter Karenzgeld beziehen kann (Abs. 2).

Zu Z 4 (§ 6 KGG):

Bei der Teilung des Karenzgeldanspruches zwischen den Eltern soll künftig auch ein mehrmaliger Wechsel zulässig sein. Überdies soll die gleichzeitige Inanspruchnahme des (vollen) Karenzgeldes für längstens 31 Tage möglich sein, um einen reibungslosen Wechsel der Betreuung des Kindes zu gewährleisten. Dabei soll es auch möglich sein, daß bereits im dritten Monat des Karenzgeldbezuges des einen Elternteils der Karenzgeldbezug des anderen Elternteils beginnt.

Zu Z 5 (§ 8 Abs. 5 KGG):

Die Regelung über die Gebührlichkeit des Zuschlages soll vereinfacht werden. Bei Karenzgeldbezug beider Eltern soll der Zuschlag jenem Elternteil zustehen, der die Familienbeihilfe bezieht; in der Regel ist das die Mutter.

Zu Z 6 (§ 10 KGG):

Die Neuformulierung trägt dem Umstand Rechnung, daß auch der Vater einen originären, gegenüber dem Anspruch der Mutter nachrangigen Anspruch hat und für kurze Zeit auch die gleichzeitige Inanspruchnahme des vollen Karenzgeldes durch beide Eltern möglich sein soll.

Überdies soll entsprechend einem in der Begutachtung mehrfach geäußerten Wunsch zur Vermeidung von Härtefällen die rückwirkende Leistungsgewährung künftig bis zu drei Monate möglich sein.

Zu Z 7 (§ 11 KGG):

Um eine flexible Inanspruchnahme des Karenzgeldes zu ermöglichen, soll ein Karenzgeldkonto eingerichtet werden. Bisher ist die Höchstdauer des Karenzgeldbezuges mit Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes bzw. bei Teilung des Karenzurlaubes oder Unmöglichkeit der Inanspruchnahme durch den anderen Elternteil längstens mit Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes begrenzt. Das Karenzgeldkonto soll daher 549 Tage, das entspricht unter Berücksichtigung eines Schaltjahres eineinhalb

Jahren, bzw. 731 Tage (zwei Jahre) betragen. Nachdem aber bisher in den ersten Wochen nach der Geburt des Kindes, unter anderem im Hinblick auf den in der Regel gebührenden Wochengeldanspruch der Mutter, noch kein Anspruch auf Karenzgeld gegeben ist, sollen auch künftig die vor Beginn des Anspruches gemäß § 10 KGG liegenden Zeiten von diesem theoretischen Höchstanspruch abgezogen werden. Dadurch ergibt sich der individuelle Höchstanspruch für einen Elternteil bzw. für beide Eltern.

Jeder Tag des vollen Karenzgeldbezuges eines Elternteiles soll zur Abbuchung eines vollen Tages, jeder Tag des Karenzgeldbezuges bei Teilzeitbeschäftigung eines Elternteiles zur Abbuchung eines halben Tages vom Karenzgeldkonto führen. In gleicher Weise sollen Tage abgebucht werden, an denen der Karenzgeldanspruch gemäß § 9 (zB wegen Bezuges von Krankengeld, Anstaltspflege, Entgeltfortzahlung, Auslandsaufenthaltes über drei Monate) ruht. In diesen Fällen kann ja auch heute (wegen der Begrenzung der Bezugsdauer mit Vollendung des 18. Lebensmonates bzw. zweiten Lebensjahres des Kindes) kein Karenzgeld in Anspruch genommen werden und eine Ausweitung der Anspruchsdauer gegenüber dem geltenden Recht nur durch Abzug der entsprechenden Tage bzw. Halbtage (bei Karenzgeldbezug bei Teilzeitbeschäftigung) vom Karenzgeldkonto vermieden werden. Beim Verhinderungskarenzurlaub darf es natürlich zu keiner doppelten Abbuchung kommen, weil andernfalls eine ungerechtfertigte Anspruchsminderung eintreten würde.

Über die arbeitsrechtlichen Ansprüche hinaus soll zur flexiblen Gestaltung der Inanspruchnahme ein Drittel des Karenzgeldanspruches für einen Verbrauch nach Vollendung des 18. Lebensmonates bzw. zweiten Lebensjahres (bei Karenzgeldbezug bei Teilzeitbeschäftigung) des Kindes aufgehoben und in Blöcken von mindestens einem Monat (statt der sonst erforderlichen drei Monate) beispielsweise jeweils in den Kindergartenferien und zuletzt bei Schulbeginn beansprucht werden können. Die Anspruchsberechtigung soll in der Regel mit Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes enden. Damit auch Eltern, deren Kind wegen späterer Schulreife erst kurz vor oder nach Vollendung des siebenten Lebensjahres in die Schule eintritt, ihrem Kind die nötige Begleitung und Unterstützung ange-deihen lassen können, soll die Frist für die Inanspruchnahme des Karenzgeldes in diesen Fällen erst drei Monate nach Schulbeginn enden.

Durch diese flexible Regelung soll künftig auch für Adoptiv- oder Pflegeeltern bei Übernahme des Kindes nach Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes der Bezug von Karenzgeld für sechs Monate möglich sein.

Karenzgeld für aufgeschobenen Karenzurlaub soll nur in Anspruch genommen werden können, wenn der Elternteil zu diesem Zeitpunkt in einem karenzierten Dienstverhältnis steht oder Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung hat und daher das Erfordernis eines Einkommensersatzes besteht. Durch den Bezug von aufgeschobenem Karenzgeld wird ein nach Unterbrechung des Karenzgeldbezuges neu erworbener Anspruch auf Arbeitslosengeld nicht berührt; § 19 Abs. 3 AIVG steht daher dem Fortbezug von Arbeitslosengeld in einem solchen Fall nicht entgegen.

Mit der Geburt eines weiteren Kindes entsteht ein neuer Karenzgeldanspruch. Aufgesparte Karenzgeldansprüche für ältere Kinder sollen dadurch nicht verloren gehen.

Zu Z 8 (§ 12 Abs. 1 KGG):

Die vorgeschlagene Änderung ist zur Ermöglichung der Überlappung des Bezuges von vollem Karenzgeld und Karenzgeldbezug bei Teilzeitbeschäftigung bei Wechsel der Betreuung des Kindes für längstens 31 Tage erforderlich.

Zu Z 9 (§ 12 Abs. 2 KGG):

Hier erfolgt eine Anpassung der Hinweise auf die geänderten Paragraphen im MSchG und EKUG.

Zu den Z 10 und 14 (§ 12 Abs. 3 und § 21 KGG):

Durch die einheitliche Höhe des Karenzgeldes bei Teilzeitbeschäftigung und eines allfälligen Zuschusses soll eine wesentliche Vereinfachung erreicht werden. Derzeit gebührt Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung je nach dem Ausmaß der Verringerung der Arbeitszeit gegenüber der gesetzlichen oder kollektivvertraglich festgelegten wöchentlichen Normalarbeitszeit in der Höhe von 40 bis 50 Prozent des vollen Karenzgeldes. Dies hat zur Folge, daß, insbesondere bei geringfügigen Schwankungen des Ausmaßes, komplizierte Berechnungen angestellt werden müssen und auch für den Arbeitgeber ein – nach der vorgeschlagenen Regelung vermeidlicher – Aufwand entsteht. Die vorgeschlagene Regelung ist auch gerechter, da die Summe der (erzielbaren) Leistungen bei Bezug des vollen Karenzgeldes und bei Bezug des Karenzgeldes bei Teilzeitbeschäftigung (Abbuchung halber Tage, daher zweifache Bezugszeit) gleich ist.

Zu den Z 11 und 21 (Entfall des § 13 und Neufassung des § 59 KGG):

Durch Einführung eines Karenzgeldkontos mit klaren Abbuchungsregeln ist die bestehende Regelung der Dauer des Karenzgeldanspruches bei Teilzeitbeschäftigung, die wegen ihrer schwer verständlichen, uneinheitlichen Regelungen vielfach Anlaß zu Kritik gegeben hat, entbehrlich.

Gleichzeitig soll durch die Neufassung der Außerkraftretensbestimmung die, derzeit bis Jahresende 1999 befristete, Anrechnungsregelung für Einkommen aus vorübergehender Beschäftigung, seit deren Einführung die gegenüber der früheren, bei Überschreitung der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze sofort zum Anspruchsverlust führenden, Regelung häufig geäußerten Beschwerden verstummt sind, ins Dauerrecht übernommen werden.

Zu Z 12 (§ 14 Abs. 1 und 2 KGG):

Durch die ausdrückliche Erwähnung des freien Dienstverhältnisses im Abs. 1 soll klargestellt werden, daß auch nach einem Wochengeldanspruch auf Grund eines freien Dienstverhältnisses Teilzeitbeihilfe gebührt.

Die Neufassung des Abs. 2 zielt darauf ab, die flexible Inanspruchnahme der Teilzeitbeihilfe, auch abwechselnd mit einem Karenzgeldanspruch des Vaters, zu ermöglichen. Dazu soll auch bei der Teilzeitbeschäftigung von einem Karenzgeldkonto bzw. Teilzeitbeihilfenkonto ausgegangen werden, von dem für jeden Tag des Teilzeitbeihilfenbezuges bzw. des Ruhens des Teilzeitbeihilfenanspruches ein Tag abzubuchen ist.

Zu den Z 13, 15 und 16 (§ 16 Abs. 3, § 27 Abs. 1 Z 3, § 28 Abs. 1 Z 1 KGG):

Durch die vorgeschlagenen Änderungen soll der Bezug des Zuschusses zum Karenzgeld für Mütter, die den Vater nicht nennen, ermöglicht werden, wenn sie sich zur Rückzahlung des Zuschusses verpflichten.

Zu Z 17 (§ 34 Abs. 1 KGG):

Bei Grenzgängerinnen aus dem EWR soll die Krankenkasse des letzten Beschäftigungsortes zuständig sein.

Zu Z 18 (§ 34 Abs. 4 KGG):

Die Krankenversicherungsträger unterliegen als Selbstverwaltungskörper nicht dem Weisungsrecht des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Bei der Vollziehung dieses Bundesgesetzes durch die Gebietskrankenkassen handelt es sich jedoch um keine Aufgabe der Selbstverwaltung, sondern um die Erfüllung gesonderter Aufgaben im übertragenen Wirkungsbereich. Die Gebietskrankenkassen werden in diesem Bereich im Auftrag und auf Rechnung des Bundes tätig und haben auch einen gesetzlichen Anspruch auf Ersatz ihrer entsprechenden Verwaltungsaufwendungen (§ 50 KGG). Um der Ministerverantwortlichkeit entsprechen und eine einheitliche Anwendung dieses Bundesgesetzes durch die Gebietskrankenkassen im Sinne der gesetzgeberischen Intentionen sicherstellen zu können, soll daher die Vollziehung im übertragenen Wirkungsbereich klargestellt werden.

Zu Z 19 (§ 43 Abs. 2 KGG):

Auch bei Beendigung bzw. Unterbrechung des Karenzgeldbezuges eines Elternteiles vor Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes (um einen Restanspruch zB für die Zeit des Kindergarteneintrittes, der Kindergartenferien oder des Schuleintrittes aufzusparen) soll bei Bedarf die Krankenversicherung im bisherigen Ausmaß gewahrt bleiben. Dies wird etwa dann bedeutsam sein, wenn der Elternteil nach vorzeitiger Beendigung bzw. Unterbrechung des Karenzgeldbezuges noch sechs Monate im Karenzurlaub bleibt und sowohl drei Monate Karenzgeldanspruch als auch drei Monate Karenzurlaubsanspruch für später aufhebt.

Die Krankenversicherung soll aber auch dann insgesamt im bisherigen Umfang in Anspruch genommen werden können, wenn der Karenzgeldanspruch eines Elternteils verbraucht und der darüber hinausgehende Karenzurlaubsanspruch zum Teil im Anschluß daran und zum Teil erst später eingelöst wird. Es soll daher auch die bisherige zeitliche Beschränkung bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes für den Fall eines aufgeschobenen Karenzurlaubes entfallen. Entsprechend den arbeitsrechtlichen Regelungen kann ein solcher Karenzurlaub auch in mehreren Teilen von einem oder mehreren Monaten bis zur Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes bzw. drei Monate nach dessen Schuleintritt in Anspruch genommen werden.

Diese Krankenversicherung soll auch in jenen Fällen zum Tragen kommen, wo ein Karenzurlaubsteil nur einen Monat dauert. Es ist daher erforderlich, für diese Fälle die Anwendung der angeführten Bestim-

mungen des ASVG auszuschließen. Gemäß § 11 Abs. 3 lit. a ASVG besteht nämlich eine Pflichtversicherung, wenn das Beschäftigungsverhältnis nicht früher beendet wird, für die Zeit einer Arbeitsunterbrechung infolge Urlaubes ohne Entgeltfortzahlung, sofern dieser Urlaub die Dauer eines Monats nicht überschreitet, weiter. Gemäß § 53 Abs. 3 lit. c ASVG hat der Dienstnehmer für die Dauer des Weiterbestandes einer Pflichtversicherung nach § 11 Abs. 3 lit. a ASVG die Beiträge zur Gänze zu entrichten. Dadurch käme es zu einer Schlechterstellung jener Mütter bzw. Väter, die einen Karenzurlaubsteil von nicht länger als einem Monat in Anspruch nehmen.

Überdies soll auf Grund entsprechender Hinweise in der Begutachtung klargestellt werden, daß diese Krankenversicherung bei Auslandsbeschäftigungen über der Geringfügigkeitsgrenze nicht zum Tragen kommt.

Zu Z 20 (§ 57 Abs. 10 KGG):

Die neuen Regelungen sollen – mit Ausnahme der Klarstellung der Vollziehung im übertragenen Wirkungsbereich und der Möglichkeit, bei verspäteter Antragstellung Karenzgeld drei Monate rückwirkend zu gewähren – mit 1. Jänner 2000 in Kraft treten und für Leistungsansprüche auf Grund der Betreuung von Kindern, die ab diesem Zeitpunkt geboren wurden, gelten.

Zu Art. 4 (Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977)

Zu Z 1 (§ 18 Abs. 8 Z 2 AIVG):

Entsprechend einem in der Begutachtung geäußerten Anliegen soll bei den Voraussetzungen für das Ausbildungsarbeitslosengeld die äußerst knappe Frist von einer Woche für die Arbeitslosmeldung auf einen Monat erstreckt werden.

Zu Z 2 (§ 33 Abs. 5 AIVG):

Die Neuregelung berücksichtigt die Tatsache, daß künftig ein Teil des Karenzgeldanspruches (wie auch des Karenzurlaubsanspruches) für den Fall eines späteren Bedarfes, zB anlässlich des Kindergarten- oder Schuleintrittes des Kindes aufgespart werden kann. Es soll dadurch vermieden werden, daß im Falle der Arbeitslosigkeit ein Zwang zum Verbrauch des für andere Zwecke aufgesparten Karenzgeldanspruches besteht. Auch in solchen Fällen soll künftig bei Erfüllung der übrigen Voraussetzungen Notstandshilfe bezogen werden können. Ohne diese Änderung wäre das Aufsparen eines Teiles des Karenzgeldanspruches mit dem Risiko einer Benachteiligung im Falle der Arbeitslosigkeit verbunden, welche die Erreichung des beabsichtigten Zweckes unmöglich machen würde.

Zu Z 3 (§ 39 Abs. 2 AIVG):

Die neuen Regelungen betreffend die Erschöpfung des Karenzgeldanspruches sollen auch für die Sondernotstandshilfe gelten.

Zu Z 4 (§ 39 Abs. 5 AIVG):

Durch die vorgeschlagene Änderung soll den entsprechenden Bestimmungen der Sondernotstandshilfeverordnung, BGBl. Nr. 361/1995 in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 200/1997, die nach der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes erforderliche gesetzliche Grundlage gegeben werden. Dadurch soll sichergestellt werden, daß die bestehende Praxis der Durchführung der Sondernotstandshilfeverordnung beibehalten werden kann. Ohne diese Änderung könnte der Fall eintreten, daß der Verfassungsgerichtshof anlässlich einer Bescheidbeschwerde ein Verordnungsprüfungsverfahren einleitet und die entsprechenden Bestimmungen der geltenden Sondernotstandshilfeverordnung als gesetzwidrig aufhebt.

Zu Z 5 (§ 79 Abs. 49 und 50 AIVG):

Die auf Grund der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes erforderliche gesetzliche Grundlage für die entsprechenden Bestimmungen der Sondernotstandshilfeverordnung soll rückwirkend mit Jahresbeginn 1999 in Kraft treten.

Die im Zusammenhang mit der flexibleren Gestaltungsmöglichkeit des Karenzurlaubes stehenden neuen Regelungen, insbesondere betreffend die Erschöpfung des Karenzgeldanspruches, sollen mit 1. Jänner 2000 in Kraft treten und für Leistungsansprüche auf Grund der Betreuung von Kindern, die ab diesem Zeitpunkt geboren wurden, gelten.

Zu Z 6 (§ 80 Abs. 7 AIVG):

Wie für den Bereich des Karenzgeldes soll auch hinsichtlich des Arbeitslosengeldes und der Notstandshilfe die, derzeit bis Jahresende 1999 befristete, Anrechnungsregelung für Einkommen aus vorübergehender Beschäftigung ins Dauerrecht übernommen werden.

Zu Art. 5 (Karenzurlaubsgeldgesetz)

Zu Z 1, 2, 4, 6, 10 und 16 (§§ 1 Abs. 1 Z 5, 4 Abs. 2 Z 2, 6 Abs. 2, 7 Abs. 1 Z 1, 7 Abs. 1 letzter Satz, 11 Abs. 2, 12 Abs. 2, 13 Abs. 1 und 22 Abs. 1 KUG):

Zitatanpassungen

Zu Z 3 (§ 4 KUG):

Das Mutterschutzgesetz (und EKUG) sieht vor, daß der Verbrauch von drei Monaten des Karenzurlaubes aufgeschoben und spätestens aus Anlaß des Schuleintrittes des Kindes verbraucht werden kann. Bei Inanspruchnahme eines aufgeschobenen Karenzurlaubes verkürzt sich die in § 4 geregelte Anspruchsdauer – Anspruch bis zum 18. bzw. 24. Lebensmonat – um drei Monate. Während der Konsumierung des aufgeschobenen Karenzurlaubes besteht Anspruch auf Karenzurlaubsgeld.

Zu Z 5 und 7 (§ 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 2 KUG):

Aus den Bestimmungen des § 15c MSchG und § 5 EKUG ergibt sich, daß der Anspruch auf sechs Monate Karenzurlaub bzw. drei Monate pro Elternteil auch dann besteht, wenn das Kind so knapp vor dem 2. Geburtstag adoptiert oder in Pflege übernommen wird, daß dabei der 2. Geburtstag überschritten wird (§ 15c Abs. 2 Z 3 und § 5 Abs. 4 EKUG). Auch bei Adoption bzw. Übernahme in Pflege zwischen dem 2. und 7. Geburtstag des Kindes besteht ein Anspruch auf sechs Monate Karenzurlaub (§ 15c Abs. 3 MSchG und § 5 Abs. 5 EKUG). § 6 Abs. 3 sieht vor, daß Adoptiv- und Pflegemütter während eines derartigen Karenzurlaubes Anspruch auf Karenzurlaubsgeld in der Dauer von höchstens sechs Monaten haben. Adoptiv- und Pflegevätern wird ein derartiger Anspruch durch § 7 Abs. 2 eingeräumt.

Zu Z 8 (§ 7 Abs. 3 zweiter Satz KUG):

Das Mutterschutzgesetz ermöglicht eine zweimalige Teilung des Karenzurlaubes. Durch die Änderung im § 7 wird diese Regelung auch für den Anspruch auf Karenzurlaubsgeld übernommen.

Zu Z 9 (§ 7 Abs. 3 KUG):

Durch das Mutterschutzgesetz wurde die Möglichkeit geschaffen, daß beide Elternteile einen Monat lang zugleich Karenzurlaub konsumieren können. Während der Zeit einer derartigen "Überlappung" des Karenzurlaubes sollen beide Elternteile Anspruch auf das volle Karenzurlaubsgeld unter entsprechender Verkürzung der Gesamtdauer des Anspruches um einen Monat haben.

Zu Z 11 und 12 (§ 12 Abs. 2b und 2c KUG):

Die neue Regelung im § 15g Mutterschutzgesetz sieht vor, daß sich bei einem Wechsel von Karenzurlaub auf Teilzeitbeschäftigung während des ersten oder zweiten Lebensjahres des Kindes die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate verlängert oder verkürzt, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Dementsprechend sieht der neu eingefügte Abs. 2b ebenfalls eine Verlängerung oder Verkürzung des Anspruches auf Karenzurlaubsgeld vor.

Durch das Einfügen eines neuen Abs. 2b erhält der bisherige Abs. 2b die Bezeichnung 2c.

Zu Z 13 (§ 12 Abs. 8 KUG):

Die bisherige Regelung soll nunmehr auch auf jene Fälle angewendet werden können, in denen vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes ein Wechsel von Karenzurlaub auf Teilzeitbeschäftigung erfolgt.

Zu Z 14 und 15 (§ 15 Abs. 4, § 21 Abs. 2 KUG):

Alleinstehende Elternteile, die keine Urkunde vorlegen, aus der der andere Elternteil des Kindes hervorgeht, sollen Anspruch auf einen Zuschuß haben, wenn sie sich zur Rückzahlung des Zuschusses verpflichten.

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung:

§ 3. (8) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Paß-Verordnung, BGBl. Nr. 663/1986, in der Fassung BGBl. Nr. 716/1992, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

§ 11. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeiterlaubnis oder des Befreiungsscheines (§§ 4, 14a und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§ 10 Abs. 1, 3 und 4, 10a Abs. 1, 3 und 4, 10a Abs. 1, 15 Abs. 4, 15a Abs. 1 Z 4, 15b Abs. 5 und § 15c Abs. 10 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

§ 13. Im gerichtlichen Verfahren nach den §§ 10 Abs. 3 und 4, 12, 15c Abs. 7 und 22 sowie im Verwaltungsverfahren nach § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 4a Abs. 3, § 5 Abs. 4, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 3 und § 9 Abs. 3 ist die Dienstnehmerin Partei.

Karenzurlaub

§ 15. (1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) ...

(3) ...

Vorgeschlagene Fassung:

Artikel 1

Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

§ 3. (8) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Paß-Verordnung, BGBl. II Nr. 24/1997, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

§ 11. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeiterlaubnis oder des Befreiungsscheines (nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§ 10 Abs. 1, 3 und 4, 10a Abs. 1, 15 Abs. 4, 15a Abs. 5, 15d Abs. 1 erster Satz in Verbindung mit Abs. 5 und § 15g Abs. 11 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

§ 13. Im gerichtlichen Verfahren nach den §§ 10 Abs. 3 und 4, 12 und 22 sowie im Verwaltungsverfahren nach § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 4a Abs. 3, § 5 Abs. 4, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 3 und § 9 Abs. 3 ist die Dienstnehmerin Partei.

Karenzurlaub

§ 15. (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem

Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 5 Abs. 1 bekanntzugeben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekanntgeben, daß sie den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 10 und 12 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater

§ 15a. (1) Verzichtet die Dienstnehmerin zu Gunsten des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters (§ 2 Abs. 2 Z 1 und 2 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) auf einen Teil ihres Karenzurlaubes, gilt folgendes:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

des Kindes verlängert sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz bis vier Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes.

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater

§ 15a. (1) Der Karenzurlaub kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil des Karenzurlaubes der Dienstnehmerin muß mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem in § 15 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten.

(2) Aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Mutter gleichzeitig mit dem Vater Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenzurlaub ein Monat vor dem in § 15 Abs. 1 bzw. § 15b Abs. 1 genannten Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ihren Karenzurlaub im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekanntzugeben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt im Falle des Abs. 3 mit der Bekanntgabe.

(5) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen

1.

2.

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 15b. (1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, daß sie drei Monate ihres Karenzurlaubes aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 15 oder 15a spätestens

1.

2.

geendet hat.

(2) Ist der noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenzurlaub länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlaß des Schuleintritts der Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes.

(3) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in §§ 15 Abs. 3 oder 15a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekanntzugeben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Die Dienstnehmerin kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekanntgeben, daß sie anstelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes Karenzurlaub bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekanntzugeben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann die Dienstnehmerin den aufgeschobenen

Karenzurlaub zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts des aufgeschobenen Karenzurlaubes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(6) Wird der aufgeschobene Karenzurlaub im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt des aufgeschobenen Karenzurlaubes jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 15c. (1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

- 1.
- 2.

mit dem Kind im selben Haushalt lebt und es überwiegend selbst pflegt, hat Anspruch auf Karenzurlaub.

§ 15. (6) Die §§ 10, 11, 12 Abs. 1, 2 und 4, 13, 16 sowie die Abs. 1 bis 5 sind auf Dienstnehmerinnen, die

- 1.
- 2.

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn sie einen Karenzurlaub im Sinne des § 15 Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen. Anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 10 Abs. 2) tritt die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung, ein Kind in Pflege übernehmen zu wollen; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. Anstelle des in § 15 Abs. 1 Satz 1 festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt, Pflegemüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.

(2) Die §§ 15 bis 15b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

- 1.
- 2.
- 3.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenzurlaub in der Dauer von sechs Monaten. Der Karenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

(4) Die §§ 10, 11, 12 Abs. 1, 2 und 4, 13 und 16 sind auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, daß anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 10 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein.

Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

§ 15b. (1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub zu gewähren.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn die

Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

§ 15d. (1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn die

Dienstnehmerin bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(5) Hat die Dienstnehmerin auf Karenzurlaub zugunsten des Vaters verzichtet oder keine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung.

Dienstnehmerin bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(5) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung.

Gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub

§ 15. (1a) Die Dienstnehmerin kann neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG), ausüben. Eine über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende Erwerbstätigkeit ist nur vorübergehend zulässig. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten eines Karenzurlaubes nach Abs. 1 fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nichts anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Karenzurlaubes bei Rechtsanspruch richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet.

(3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Karenzurlaubes im Sinne des Abs. 1, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht

§ 15e. (1) Die Dienstnehmerin kann neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes ausüben. Eine über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende Erwerbstätigkeit ist nur vorübergehend zulässig. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten eines Karenzurlaubes fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nichts anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Karenzurlaubes bei Rechtsanspruch richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten angerechnet.

(3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem

worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Dienstjahres entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

§ 15a Abs. 1

3.

Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Der Dienstgeber hat der Dienstnehmerin auf Verlangen eine von der Dienstnehmerin mitzuunterfertigende Bestätigung auszustellen,

- 1.
- 2.

(5) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

(6) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind und der überwiegenden Betreuung des Kindes unverzüglich bekanntzugeben und über Verlangen des Dienstgebers ihren Dienst wieder anzutreten.

Recht auf Information

§ 15f. Während eines Karenzurlaubes hat der Dienstgeber die Dienstnehmerin über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmerin betreffen, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

Teilzeitbeschäftigung

§ 15c. (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel ihrer gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater

Teilzeitbeschäftigung

§ 15g. (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel ihrer gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater

- eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater kann die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die der Vater seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.
- (3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- 1.
 - 2.
- (4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.
- (5) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden. Sie muß mindestens drei Monate dauern und beginnt entweder
- 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
- (6) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2 oder einen daran anschließenden Gebühreurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) in Anspruch zu nehmen, hat sie ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1 bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an einen
- eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.
- (3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- 1.
 - 2.
- (4) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden. Sie muß mindestens drei Monate dauern und beginnt entweder
- 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.
- (6) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage
- 1.
 - 2.
 - 3.
- bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ihrem Dienstgeber bekanntzugeben.

Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung mitzuunterfertigen.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt im Falle des Abs. 5 Z 3 und 4 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

(11) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7.

Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin bis zum Ende der Schutzfrist, in den Fällen der Z 1 und 3 binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung mitzuunterfertigen.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 15h. (1) Wird anstelle von Karenzurlaub Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes gemäß § 15c.

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

- 1.
- 2.
- 3.

beginnen.

(3) Im Fall des Abs. 2 Z 1 hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung ihrem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben; in den Fällen des Abs. 2 Z 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(4) Im übrigen ist § 15g anzuwenden.

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

§ 15d. (1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

(2) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des Vaters bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

Dienst(Werks)wohnung

§ 16. Vereinbarungen, durch die der Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft berührt

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

§ 15i. (1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

(2) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des Vaters bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

Dienst(Werks)wohnung

§ 16. Vereinbarungen, durch die der Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft berührt

wird, müssen während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 10, 12 und 15 Abs. 4, um rechtswirksam zu sein, vor Gericht (§ 92 ASGG) nach Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden.

§ 20. (2) Während der Dauer des in den §§ 10 und 15 geregelten Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Aufhören dieses Schutzes kann ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung eines kündbaren Dienstverhältnisses in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

wird, müssen während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 10, 12, 15 Abs. 4, 15a Abs. 4 und 5, 15c Abs. 4, 15d Abs. 5 und 15g Abs. 10 und 11 um rechtswirksam zu sein, vor Gericht (§ 92 ASGG) nach Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden.

§ 20. (2) Während der Dauer des in den §§ 10, 15, 15a, 15c und 15d geregelten Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Aufhören dieses Schutzes kann ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung eines kündbaren Dienstverhältnisses in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

(2a) Abweichend von Abs. 2 kann die Beamtin während der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß § 15a durch den anderen Elternteil einen Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis erwerben.

(2b) Während der Dauer des aufgeschobenen Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15g kann ein Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

§ 23. (1) § 15 Abs. 1a und Abs. 2 dritter Satz ist nicht anzuwenden.

(2) Soweit in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften nicht anderes bestimmt ist, bescheidmäßig nicht anderes verfügt oder vertraglich nicht anderes vereinbart worden ist, bleibt die Zeit eines Karenzurlaubes gemäß § 15 Abs. 1 bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. § 15 Abs. 2 letzter Satz findet Anwendung

§ 23. (1) § 15e Abs. 1 und Abs. 2 dritter Satz ist nicht anzuwenden.

(2) Soweit in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften nicht anderes bestimmt ist, bescheidmäßig nicht anderes verfügt oder vertraglich nicht anderes vereinbart worden ist, bleibt die Zeit eines Karenzurlaubes gemäß § 15 Abs. 1 bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. § 15e Abs. 2 letzter Satz findet Anwendung.

(2a) § 15 Abs. 3 letzter Satz und § 15a Abs. 3 letzter Satz sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß ein Karenzurlaub gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2b) § 15b ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Beamtin den aufgeschobenen Karenzurlaub zu dem von ihr gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen kann.

(2c) § 15b Abs. 3 zweiter bis letzter Satz und Abs. 4 zweiter Satz ist auf Bundesbeamtinnen, Landeslehrerinnen (§ 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrerinnen (§ 1 LLDG 1985), Klassenlehrerinnen, Richteramtswärterinnen und Richterinnen nicht anzuwenden.

(2d) Lehrerinnen können einen aufgeschobenen Karenzurlaub nicht in den letzten vier Monaten des Schuljahres in Anspruch nehmen.

(3) §§ 15g und 15h ist auf Lehrerinnen, die eine im § 8 Abs. 1 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, im § 55 Abs. 4 oder 5 LDG 1984, BGBl. Nr. 302, oder im § 56 LLDG 1985, BGBl. Nr. 296, angeführte Leitungsfunktion ausüben oder mit einer Schulaufsichtsfunktion betraut sind, und auf Beamtinnen des Schulaufsichtsdienstes nicht anzuwenden.

(4) § 15g Abs. 1, 7 und 11 letzter Satz ist auf Bundesbeamtinnen, Landeslehrerinnen (§ 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrerinnen (§ 1 LLDG 1985) und Klassenlehrerinnen nicht anzuwenden. Die übrigen Bestimmungen des §§ 15g und 15h sind auf diese Beamtinnen mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

- 1.
- 2.

- a) darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung) und
- b) muß unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung)

entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Interessen entgegenstehen.

- 7.
- a) der Grund für die Teilzeitbeschäftigung weggefallen ist und
- b) keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.
- 8.

(3) § 15c ist auf Lehrerinnen, die eine im § 8 Abs. 1 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, im § 55 Abs. 4 oder 5 LDG 1984, BGBl. Nr. 302, oder im § 56 LLDG 1985, BGBl. Nr. 296, angeführte Leitungsfunktion ausüben oder mit einer Schulaufsichtsfunktion betraut sind, und auf Beamtinnen des Schulaufsichtsdienstes nicht anzuwenden.

(4) § 15c Abs. 1, 7 und 10 letzter Satz ist auf Bundesbeamtinnen, Landeslehrerinnen (§ 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrerinnen (§ 1 LLDG 1985) und Klassenlehrerinnen nicht anzuwenden. Die übrigen Bestimmungen des § 15c sind auf diese Beamtinnen mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

- 1.
- 2.

- a) darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung) und
- b) muß unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung)

entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Interessen entgegenstehen.

- 7.
- a) der Grund für die Teilzeitbeschäftigung weggefallen ist und
- b) keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.
- 8.

(7) § 15c Abs. 1, 7 und 10 letzter Satz ist auf Richteramtswärterinnen und Richterinnen nicht anzuwenden. Die übrigen Bestimmungen des § 15c sind auf Richteramtswärterinnen und Richterinnen mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

- 1.
- 2.

(8) § 15c ist auf die übrigen von Abs. 3, 4 und 7 nicht erfaßten Bediensteten mit der Maßgabe anzuwenden, daß

- 1.
- 2.

Arbeitsplatz verwendet werden könnte, und

(7) § 15g Abs. 1, 7 und 11 letzter Satz ist auf Richteramtswärterinnen und Richterinnen nicht anzuwenden. Die übrigen Bestimmungen des § 15g und 15h sind auf Richteramtswärterinnen und Richterinnen mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

- 1.
- 2.

(8) §§ 15g und 15h ist auf die übrigen von Abs. 3, 4 und 7 nicht erfaßten Bediensteten mit der Maßgabe anzuwenden, daß

- 1.
- 2.

Arbeitsplatz verwendet werden könnte, und

(9) § 15e Abs. 5 ist nicht anzuwenden. Wird der gemeinsame Haushalt der Mutter mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes durch die Mutter beendet, so endet der Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz. Die Bedienstete gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des ursprünglich nach diesem Bundesgesetz gewährten Karenzurlaubes als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat die Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

§ 25. Die §§ 7 (Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit), 16 (Dienst/Werkwohnung) und 17 (Auflegen des Gesetzes) sind nicht anzuwenden. Die §§ 15 bis 15d und § 15i (Karenzurlaub) gelten unter der Voraussetzung, daß für die Dauer des Karenzurlaubes die Hausgemeinschaft aufgelöst wird.

§ 35. (3) Zeugnisse gemäß § 3 Abs. 3, Bestätigungen gemäß den §§ 4a Abs. 1, 15e Abs. 4, 15g Abs. 8 sowie Amtshandlungen gemäß § 3 Abs. 3 und § 31 Abs. 2 letzter Satz sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

§ 38b. (2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 15e Abs. 2 letzter Satz angerechnet.

(3) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXXXX neu

(7) § 15c Abs. 1, 7 und 10 letzter Satz ist auf Richteramtswärterinnen und Richterinnen nicht anzuwenden. Die übrigen Bestimmungen des § 15c sind auf Richteramtswärterinnen und Richterinnen mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

- 1.
- 2.

(8) § 15c ist auf die übrigen von Abs. 3, 4 und 7 nicht erfaßten Bediensteten mit der Maßgabe anzuwenden, daß

- 1.
- 2.

Arbeitsplatz verwendet werden könnte, und

(9) § 15e Abs. 5 ist nicht anzuwenden. Wird der gemeinsame Haushalt der Mutter mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes durch die Mutter beendet, so endet der Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz. Die Bedienstete gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des ursprünglich nach diesem Bundesgesetz gewährten Karenzurlaubes als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat die Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

§ 25. Die §§ 7 (Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit), 16 (Dienst/Werkwohnung) und 17 (Auflegen des Gesetzes) sind nicht anzuwenden. § 15 (Karenzurlaub) gilt unter der Voraussetzung, daß für die Dauer des Karenzurlaubes die Hausgemeinschaft aufgelöst wird.

§ 35. (3) Zeugnisse gemäß § 3 Abs. 3, Bestätigungen gemäß den §§ 4a Abs. 1, 15 Abs. 5, 15a Abs. 1 Z. 3, 15c Abs. 8 sowie Amtshandlungen gemäß § 3 Abs. 3 und § 31 Abs. 2 letzter Satz sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

§ 38b. (2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 15 Abs. 2 letzter Satz angerechnet.

geschaffen wurden, haben nur Mütter, (Adoptiv- oder Pflegemütter), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1999 geboren wurde. Ansprüche von Eltern, (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind vor dem 1. Jänner 2000 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

§ 40. (10) § 3 Abs. 8, § 11, § 13, §§ 15 bis 15i, § 16, § 23 Abs. 1, 2, 2a, 2b, 3, 4, 7 bis 9, § 25, § 35 Abs. 3 und § 38b Abs. 2 und 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.

Artikel 2

Änderung des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes

Anspruchsberechtigte

§ 2. (1) Dem männlichen Arbeitnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und

- 1.
- 2.

Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. Karenzurlaub nach Z 1 gebührt nur für jenen Zeitraum, für den die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Beginn und Dauer

§ 3. (1) In den Fällen des § 2 Abs. 1 Z 1 beginnt der Karenzurlaub

- 1.

Anspruch auf Karenzurlaub

§ 2. (1) Dem männlichen Arbeitnehmer (im folgenden: "Arbeitnehmer") ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und

- 1.
- 2.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochenlohn) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz

4 des Betriebshilfegesetzes genannten Zeitpunkt.

(4) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen.

Melde- und Nachweispflichten

§ 4. (1) Der männliche Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes seinem Arbeitgeber bei sonstigem Verlust des Anspruches

1.

Mit der Bekanntgabe sind die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen. Die Bestätigung ist vom männlichen Arbeitnehmer mitzuunterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(3) Der männliche Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind und der überwiegenden Betreuung des Kindes unverzüglich bekanntzugeben und über Verlangen des Arbeitgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

(5) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wird und der Arbeitgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

Beginn und Dauer

§ 3. (1) In den Fällen des § 2 Abs. 1 Z 1 beginnt der Karenzurlaub

1.

2.

(BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen.

(5) Nimmt der Arbeitnehmer Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Arbeitgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekanntzugeben. Der Arbeitnehmer kann seinem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekanntgeben, daß er den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(6) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen jeweils eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen. Die Bestätigung ist vom Arbeitnehmer mitzuunterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(7) Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind und der überwiegenden Betreuung des Kindes unverzüglich bekanntzugeben und über Verlangen des Arbeitgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

(8) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wird und der Arbeitgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter

§ 3. (1) Der Karenzurlaub nach § 2 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzurlaubsteil muß mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem in § 2 Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluß an einen Karenzurlaub der Mutter.

(2) Aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Arbeitnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenzurlaub in der Dauer von

einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenzurlaub ein Monat vor dem im § 2 Abs. 1 oder § 4 Abs. 1 zweiter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt der Arbeitnehmer Karenzurlaub im Anschluß an einen Karenzurlaub der Mutter in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes der Mutter seinem Arbeitgeber Beginn und Dauer seines Karenzurlaubes bekanntzugeben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Im übrigen gilt § 2 Abs. 6 bis 8.

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 4. (1) Der Arbeitnehmer kann mit dem Arbeitgeber vereinbaren, daß er drei Monate seines Karenzurlaubes aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 2 oder 3 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.

(2) Ist der noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenzurlaub länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlaß des Schuleintritts der Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes.

(3) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Arbeitgeber zu den in §§ 2 Abs. 5 oder 3 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekanntzugeben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Arbeitgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt.

Der Arbeitnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekanntgeben, daß er anstelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes Karenzurlaub bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Arbeitgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekanntzugeben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Arbeitnehmer den aufgeschobenen Karenzurlaub zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts des aufgeschobenen Karenzurlaubes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(6) Wird der aufgeschobene Karenzurlaub im Rahmen eines anderen Arbeitsverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt des aufgeschobenen Karenzurlaubes jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Arbeitgeber.

(7) Im übrigen gilt § 2 Abs. 1 Z 1, 6 bis 8.

Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 5. (1) Anspruch auf Karenzurlaub unter den in §§ 2, 3 und 4 genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Arbeitnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

- 1.
- 2.

(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluß an einen Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(3) Nimmt der Arbeitnehmer Karenzurlaub zum frühest möglichen

§ 2. (2) Anspruch auf Karenzurlaub unter den im Abs. 1 genannten Voraussetzungen haben auch männliche Arbeitnehmer, die

- 1.
- 2.

§ 3. (3) In den Fällen des § 2 Abs. 2 Z 1 und 2 beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an den Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

§ 4. (1) Der männliche Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des

Karenzurlaubes seinem Arbeitgeber bei sonstigem Verlust des Anspruches

2.

bekanntzugeben. Mit der Bekanntgabe sind die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 3. (4) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen. In den Fällen des § 2 Abs. 2 Z 1 und 2 kann die Frist unterschritten werden, wenn der Zeitraum zwischen Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege und dem Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes weniger als drei Monate beträgt und der Karenzurlaub für den gesamten Zeitraum in Anspruch genommen wird.

Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Arbeitgeber unverzüglich Beginn und Dauer des Karenzurlaubes nach §§ 2 oder 3 bekanntzugeben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach §§ 2 oder 3 vereinbart werden.

(4) Nimmt ein Arbeitnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, kann er Karenzurlaub im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegegymter Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(5) Nimmt ein Arbeitnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, hat er aus Anlaß der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegegymter Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Im übrigen gelten §§ 2 und 3.

Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter

§ 5. (1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegegymter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Arbeitnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 2 Abs. 2) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter

§ 6. (1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegegymter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Arbeitnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 5 Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. Dasselbe gilt bei Verhinderung einer Mutter, Adoptiv- oder Pflegegymter, die zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

5.

- (3) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn der Arbeitnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.
- (4) Der Arbeitnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Arbeitgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.
- (5) Die §§ 7 bis 7b sind anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenzurlaub

- § 7. (1) Der Arbeitnehmer, der einen Karenzurlaub nach den §§ 2, 3 oder 5 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden, sofern Abs. 3 nicht anderes bestimmt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen
- 1.
 - 2.
 - 3.
- bekanntgegeben hat,

- (2) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeiterlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, eines Ausländers wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

- (3) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn der Arbeitnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.
- (4) Der männliche Arbeitnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Arbeitgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.
- (5) Die §§ 6 und 7 sind anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

- § 6. (1) Der männliche Arbeitnehmer, der einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden, sofern Abs. 4 nicht anderes bestimmt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 4, 5 Abs. 3, 9), jedoch nicht vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen
- 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.

- (2) Endet der Karenzurlaub gemäß § 3 Abs. 5 vorzeitig, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz jedenfalls vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes.

- (3) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeiterlaubnis oder des Befreiungsscheines (§§ 4, 14a und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975, in der jeweils geltenden Fassung) eines Ausländers wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

(4) Die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden.

(3) Die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden.

Recht auf Information

§ 7a. Während eines Karenzurlaubes hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Arbeitnehmers berühren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

Anwendung sonstiger Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes

§ 7. Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988) und für Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15 Abs. 2 MSchG, für den Urlaubsanspruch § 15 Abs. 3 MSchG und für den Anspruch auf eine Dienstwohnung gilt während der Dauer seines Kündigungs- und Entlassungsschutzes § 16 MSchG.

Anwendung sonstiger Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes

§ 7b. (1) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988) und für Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15 Abs. 2 MSchG, für den Urlaubsanspruch § 15 Abs. 3 MSchG und für den Anspruch auf eine Dienstwohnung gilt während der Dauer seines Kündigungs- und Entlassungsschutzes § 16 MSchG.

§ 2. (3) Der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater kann neben seinem karenzierten Arbeitsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG), ausüben. Eine über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende Erwerbstätigkeit ist nur vorübergehend zulässig. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Der Arbeitnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Arbeitsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG), ausüben. Eine über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende Erwerbstätigkeit ist nur vorübergehend zulässig. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

Teilzeitbeschäftigung

§ 8. (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und

Teilzeitbeschäftigung

§ 8. (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und

ihre Lage sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Der männliche Arbeitnehmer kann die Herabsetzung seiner Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel seiner gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch genommen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

- 1.
- 2.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden. Die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers muß mindestens drei Monate dauern und beginnt

- 1.
- 2.

ihre Lage sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Der Arbeitnehmer kann die Herabsetzung seiner Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel seiner gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit der Mutter kann die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die die Mutter ihre Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

- 1.
- 2.

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden. Die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers muß mindestens drei Monate dauern und beginnt

- 1.
- 2.

3.
4.

(6) Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage

1.
2.

bekanntzugeben und dem Arbeitgeber nachzuweisen, daß die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.
Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Arbeitnehmer bis zum Ende der Schutzfrist der Mutter (gemäß § 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften), im Fall der Z. 2 binnen weiteren zwei Wochen, bekanntzugeben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(8) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom männlichen Arbeitnehmer mitzuunterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Arbeitnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und

3.
4.

(6) Beabsichtigt der Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 5 Z. 1 oder 2) in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Arbeitgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage spätestens acht Wochen nach der Geburt bekanntzugeben und dem Arbeitgeber nachzuweisen, daß die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt der Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an einen Karenzurlaub oder im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, hat er dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter seinem Arbeitgeber bekanntzugeben. Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Arbeitnehmer binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(8) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Arbeitnehmer mitzuunterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Arbeitnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und

Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, jedoch nicht vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. § 6 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes und die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites nach Abs. 7, wenn der Arbeitnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

§ 8. (5) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 2 Abs. 2) im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

- 1.
- 2.
- 3.

Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. § 7 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes und die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites nach Abs. 7.

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 8a. (1) Wird anstelle von Karenzurlaub Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes gemäß § 5.

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

- 1.
- 2.
- 3.

beginnen.

(3) Im Fall des Abs. 2 Z 1 hat der Arbeitnehmer Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung seinem Arbeitgeber unverzüglich bekanntzugeben; in den Fällen des Abs. 2 Z 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(4) Im übrigen ist § 8 anzuwenden.

§ 10. (2) § 7b Abs. 2 ist nicht anzuwenden.

(2a) § 2 Abs. 5 letzter Satz und § 5 Abs. 3 letzter Satz ist mit der

Maßgabe anzuwenden, daß ein Karenzurlaub gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2b) Lehrer können einen aufgeschobenen Karenzurlaub nicht in den letzten vier Monaten des Schuljahres in Anspruch nehmen.

(3) § 2 Abs. 8 ist nicht anzuwenden. Wird der gemeinsame Haushalt des Vaters mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes durch den Vater beendet, so endet der Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz. Der Bedienstete gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des ursprünglich nach diesem Bundesgesetz gewährten Karenzurlaubes als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat der Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

(3a) § 4 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß der Beamte den aufgeschobenen Karenzurlaub zu dem von ihm gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen kann.

(4) § 4 Abs. 3 zweiter bis letzter Satz und Abs. 4 zweiter Satz ist auf Bundesbeamte, Landeslehrer (§ 1 LDG 1984), land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer (§ 1 LLDG 1985), Klassenlehrer, Richteramtsanwärter und Richter nicht anzuwenden.

(5) Statt § 7 Abs. 4 sind die §§ 20 bis 23 MSchG anzuwenden

(6) §§ 8 und 8a ist auf Ordentliche Universitäts(Hochschul)professoren, auf Lehrer, die eine im § 8 Abs. 1 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, im § 55 Abs. 4 oder 5 LDG 1984, BGBl. Nr. 302, oder im § 56 LLDG 1985, BGBl. Nr. 296, angeführte Leitungsfunktion ausüben oder mit einer Schulaufsichtsfunktion betraut sind und auf Beamte des Schulaufsichtsdienstes nicht anzuwenden

(7) ...

(8) ...

(9) ...

(10) § 8 Abs. 1, 7 und 10 letzter Satz ist auf Richteramtsanwärter und Richter nicht anzuwenden. Die übrigen Bestimmungen des §§ 8 und 8a sind auf Richteramtsanwärter und Richter mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

(3) § 3 Abs. 5 ist nicht anzuwenden. Wird der gemeinsame Haushalt des Vaters mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes durch den Vater beendet, so endet der Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz. Der Bedienstete gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des ursprünglich nach diesem Bundesgesetz gewährten Karenzurlaubes als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat der Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

(4) § 6 Abs. 2 gilt mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Zitates "3 Abs. 5" das Zitat "10 Abs. 3 zweiter Satz" tritt.

(5) Statt § 6 Abs. 4 sind die §§ 20 bis 23 MSchG anzuwenden.

(6) § 8 ist auf Ordentliche Universitäts(Hochschul)professoren, auf Lehrer, die eine im § 8 Abs. 1 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, im § 55 Abs. 4 oder 5 LDG 1984, BGBl. Nr. 302, oder im § 56 LLDG 1985, BGBl. Nr. 296, angeführte Leitungsfunktion ausüben oder mit einer Schulaufsichtsfunktion betraut sind und auf Beamte des Schulaufsichtsdienstes nicht anzuwenden.

(7) ...

(8) ...

(9) ...

(10) § 8 Abs. 1, 7 und 10 letzter Satz ist auf Richteramtsanwärter und Richter nicht anzuwenden. Die übrigen Bestimmungen des § 8 sind auf Richteramtsanwärter und Richter mit folgenden Abweichungen anzuwenden:
1.

- 2.
- (11) § 8 ist auf die übrigen von Abs. 6, 7 und 8a nicht erfaßten Bediensteten mit der Maßgabe anzuwenden, daß
- 1.
 - 2.
- Arbeitsplatz verwendet werden könnte, und
- 1.
 - 2.

Übergangsbestimmungen

§ 12. ...

§ 12. (3) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. XXX/199X, neu geschaffen werden, haben nur Arbeitnehmer (Väter, Adoptiv- und Pflegeväter), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1999 geboren wurde. Ansprüche von Arbeitnehmern (Müttern, Adoptiv- und Pflegemüttern), deren Kind vor dem 1. Jänner 2000 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

Inkrafttreten

§ 14. ...

§ 14. (6) Die §§ 2 bis 8a, § 10 Abs. 2 bis 6, 10 und 11 sowie § 12 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/199X treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.

Artikel 3

Änderung des Karenzgeldgesetzes

Anspruch der Mutter

§ 2. (1) Anspruch auf Karenzgeld hat eine Frau, deren Kind (Adoptivkind, Pflegekind), abgesehen von einer allfälligen Pflege in einer Krankenanstalt, mit ihr im gemeinsamen Haushalt lebt und von ihr überwiegend selbst betreut wird, wenn sie

- 1.
- 2.

- a) infolge der Entbindung auf Grund des Dienst-(Ausbildungs-, Lehr-)verhältnisses ein Anspruch auf Wochengeld entstanden ist oder
- b) während der Schutzfrist gemäß den §§ 3 und 5 des

Anspruch der Mutter

§ 2. (1) Anspruch auf Karenzgeld hat eine Frau, deren Kind (Adoptivkind, Pflegekind), abgesehen von einer allfälligen Pflege in einer Krankenanstalt, mit ihr im gemeinsamen Haushalt lebt und von ihr überwiegend selbst betreut wird, wenn sie

1.
 - a) sich aus Anlaß der Mutterschaft in einem Karenzurlaub befindet oder
 - b) auf Grund eines Dienst-, freien Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses einen Anspruch auf Wochengeld erworben hat

61

Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, kein Anspruch auf Wochengeld besteht, weil die diesbezüglichen Krankenversicherungsrechtlichen Vorschriften einen solchen Anspruch nicht vorsehen;

- 3.
- 4.
- 5.

oder
c) während der Schutzfrist gemäß den §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, keinen Anspruch auf Wochengeld hatte, weil die diesbezüglichen Krankenversicherungsrechtlichen Vorschriften einen solchen Anspruch nicht vorsehen oder

- 2.
- 3.
- 4.

Pflege genommen hat.

(2) Vom Anspruch auf Karenzgeld ausgeschlossen ist, wer

- 1.

Hausbesorgergesetzes, BGBl. Nr. 16/1970, der Entgeltwert für die Dienstwohnung und der pauschalierte Ersatz für Materialkosten unberücksichtigt bleiben;

- 2.

a) der Einheitswert des auf eigene Rechnung und Gefahr geführten land(forst)wirtschaftlichen Betriebes 60 000 Schilling übersteigt
oder

b) das Einkommen gemäß § 40 zuzüglich Sozialversicherungsbeiträgen, die als Werbungskosten geltend gemacht wurden, die Geringfügigkeitsgrenzen übersteigt oder
c) 11,1 vH des im Zeitraum der selbständigen Erwerbstätigkeit (Arbeit) erzielten Umsatzes gemäß § 41 die Geringfügigkeitsgrenzen übersteigt;

- 3.
- 4.
- 5.

a) das aus dieser Tätigkeit erzielte Einkommen gemäß § 40 zuzüglich Sozialversicherungsbeiträgen, die als Werbungskosten geltend gemacht wurden, oder

b) 11,1 vH des aus dieser Tätigkeit erzielten, auf Grund ihrer Anteile aliquotierten Umsatzes der Gesellschaft gemäß § 41

(2) Vom Anspruch auf Karenzgeld ausgeschlossen ist, wer

- 1.

Geringfügigkeitsgrenze auf ein nach Beendigung (Unterbrechung) des Karenzgeldbezuges erzieltes Entgelt oder bei einer Beschäftigung als Hausbesorger im Sinne des Hausbesorgergesetzes, BGBl. Nr. 16/1970, auf den Entgeltwert für die Dienstwohnung und den pauschalierten Ersatz für Materialkosten zurückzuführen ist;

- 2.

- (3) Das aus vorübergehender Erwerbstätigkeit erzielte Nettoeinkommen in einem Kalendermonat ist auf das Karenzgeld in diesem Kalendermonat anzurechnen.
- (4) Als Nettoeinkommen im Sinne des Abs. 3 gilt das auf der Lohnbestätigung bzw. auf der Honorarnote ausgewiesene Einkommen abzüglich der abgeführten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.
- (5) Bei der Anwendung des Abs. 3 ist der tägliche Anrechnungsbetrag in der Weise zu ermitteln, daß das Nettoeinkommen um den der Geringfügigkeitsgrenze für den Kalendermonat gemäß § 5 Abs. 2 ASVG entsprechenden Betrag zu vermindern und 50 vH des verbleibenden Betrages durch die Zahl der Tage im Kalendermonat zu teilen ist.

(3) bis (5) unverändert.

Anspruch des Vaters

- § 5.** (1) Anspruch auf Karenzgeld hat ein Mann, dessen Kind (Adoptivkind, Pflegekind), abgesehen von einer allfälligen Pflege in einer Krankenanstalt, mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebt und von ihm überwiegend selbst betreut wird, wenn er
1.
 - a) sich in einem Karenzurlaub nach dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften befindet oder
 - b) das Dienst-(Ausbildungs-, Lehr-)verhältnis aus Anlaß der Geburt des Kindes gelöst hat oder
 - 2.

Anspruch des Vaters

- § 5.** (1) Anspruch auf Karenzgeld hat ein Mann, dessen Kind (Adoptivkind, Pflegekind), abgesehen von einer allfälligen Pflege in einer Krankenanstalt, mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebt und von ihm überwiegend selbst betreut wird, wenn er

1.
 - a) sich aus Anlaß der Elternschaft in einem Karenzurlaub befindet oder
 - b) als Mutter auf Grund eines Dienst-, freien Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses einen Anspruch auf Wochengeld erworben hätte oder
 - c) als Mutter während der Schutzfrist gemäß den §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, keinen Anspruch auf Wochengeld erworben hätte, weil die diesbezüglichen krankenversicherungsrechtlichen Vorschriften einen solchen Anspruch nicht vorsehen oder
- 2.
- 3.
- 4.

Pflege genommen hat.

- (2) In allen Fällen ist weiters Voraussetzung, daß die Mutter (§ 2 Abs. 1),

- (2) In allen Fällen ist weiters Voraussetzung, daß die Mutter (§ 2 Abs. 1),

3

wenn auch sie Anspruch auf Karenzgeld nach österreichischen Vorschriften oder auf Teilzeitbeihilfe nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, oder nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, hat, auf die Inanspruchnahme zur Gänze oder für einen bestimmten Zeitraum unwiderruflich verzichtet hat.

Wechsel in der Anspruchsberechtigung

§ 6. Ein Wechsel in der Anspruchsberechtigung kann nur einmal erfolgen, nachdem ein Elternteil mindestens drei Monate lang Karenzgeld bezogen hat, es sei denn, daß der im Bezug stehende Elternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert ist, das Kind zu betreuen. In diesem Fall tritt bei Verhinderung des Vaters der Verzicht der Mutter auf Karenzgeld außer Kraft. Er tritt weiters auf Grund der Meldung der Mutter, daß der Anspruch des Vaters wegen Wegfalls der Voraussetzungen des gemeinsamen Haushaltes und der überwiegenden Kindesbetreuung nicht mehr besteht, außer Kraft.

Zuschläge

§ 8. (1) bis (4) ...

(5) Für eine Person ist ein Zuschlag nur einmal zu gewähren. Beziehen beide Elternteile Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung und tragen beide zum Unterhalt dieser Person wesentlich bei, so gebührt der Zuschlag jenem Elternteil, in dessen Haushalt diese Person wohnt bzw. jenem Elternteil, der sie überwiegend betreut.

(6) bis (8) ...

Beginn des Anspruches

§ 10. (1) Das Karenzgeld gebührt der Mutter auf vorherigen Antrag

- 1.
- 2.
- 3.

wenn auch sie Anspruch auf Karenz(urlaub)s-geld nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften oder auf Teilzeitbeihilfe nach diesem Bundesgesetz oder nach dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach dem Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, hat, auf die vorrangige (alleinige) Inanspruchnahme zur Gänze oder für einen bestimmten Zeitraum verzichtet hat und daß keine Ausschließungsgründe gemäß § 2 Abs. 2 vorliegen.

Wechsel in der Anspruchsberechtigung

§ 6. Ein Wechsel in der Anspruchsberechtigung kann jeweils nur unter Berücksichtigung der Mindestdauer jeder einzelnen Inanspruchnahme gemäß § 11 Abs. 5 erfolgen, es sei denn, daß der im Bezug stehende Elternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert ist, das Kind zu betreuen. Bei Wechsel der Betreuung kann das Karenzgeld längstens 31 Tage von beiden Elternteilen gleichzeitig bezogen werden, wenn beide Elternteile das Kind betreuen.

Zuschläge

§ 8. (1) bis (4) ...

(5) Für eine Person ist ein Zuschlag nur einmal zu gewähren. Beziehen beide Elternteile Karenzgeld und tragen beide zum Unterhalt dieser Person wesentlich bei, so gebührt der Zuschlag jenem Elternteil, der die Familienbeihilfe bezieht.

(6) bis (8) ...

Beginn des Anspruches

§ 10. (1) Das Karenzgeld gebührt der Mutter auf vorherigen Antrag

- 1.
- 2.
- 3.

(2) Das Karenzgeld gebührt dem Vater auf vorherigen Antrag ab dem Tag, ab dem die Mutter auf das Karenzgeld verzichtet, frühestens jedoch

- 1.
- 2.
- 3.

(3) Ist ein Elternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind zu betreuen, so gebührt dem anderen Elternteil das Karenzgeld ab dem Tag nach dem Eintritt des Ereignisses, jedoch nicht vor dem Ende des Bezuges von Wochengeld oder Betriebshilfe der Mutter.

(4) Wird der Antrag erst später gestellt, so gebührt das Karenzgeld rückwirkend bis zum Höchstausmaß von drei Monaten.

Dauer des Anspruches

§ 11. (1) Das Karenzgeld wird, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, im Höchstausmaß von 549 Tagen gewährt.

(2) Die Anspruchsdauer gemäß Abs. 1 verlängert sich bis zu einem Höchstausmaß von 731 Tagen, wenn

- 1.
- 2.
- 3.

(3) Vom Höchstausmaß nach den Abs. 1 und 2 sind die Tage vom Tag der Geburt des Kindes bis zum Tag vor Beginn des Anspruches gemäß § 10 Abs. 1 Z 1 bis 3 oder Abs. 2 Z 1 bis 3 und Abs. 4 abzuziehen. Dadurch ergibt sich die höchstmögliche Bezugsdauer für einen bestimmten Elternteil und für beide Elternteile (Karenzgeldkonto).

(4) Von der höchstmöglichen Bezugsdauer gemäß Abs. 3 können bis zu 183 Tage für den Verbrauch nach Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes aufgespart und unter der Voraussetzung eines Karenzurlaubes oder eines Anspruches auf Leistungen nach dem AIVG im Zeitraum bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes und darüber hinaus bis drei Monate nach Schuleintritt des Kindes in Anspruch genommen werden. Bezieht ein Elternteil zumindest zeitweise Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung oder wird ein Kind nach Ablauf des achtzehnten Lebensmonates, jedoch vor Vollendung

(2) Das Karenzgeld gebührt dem Vater auf vorherigen Antrag ab dem Tag, ab dem die Mutter auf das Karenzgeld verzichtet, frühestens jedoch

- 1.
- 2.
- 3.

(3) Ist ein Elternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind zu betreuen, so gebührt dem anderen Elternteil das Karenzgeld ab dem Tag nach dem Eintritt des Ereignisses, jedoch nicht vor dem Ende des Wochengeld- oder Betriebshilfebezuges der Mutter.

(4) Wird der Antrag erst später gestellt, so gebührt das Karenzgeld rückwirkend bis zum Höchstausmaß von einem Monat.

Dauer des Anspruches

§ 11. (1) Das Karenzgeld wird, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, bis zur Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes gewährt.

(2) Die Anspruchsdauer gemäß Abs. 1 verlängert sich längstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn

- 1.
- 2.
- 3.

5

des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt angenommen oder in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen, so gilt dies für den Verbrauch nach Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Wird ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt angenommen oder in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen, endet der Anspruch auf Karenzgeld sechs Monate nach der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege.

(5) Das Karenzgeld kann jeweils nur in Blöcken von mindestens drei Monaten, nach Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes von mindestens einem Monat, beansprucht werden. Die Anspruchsberechtigung für die Dauer der Verhinderung des anderen Elternteils gemäß § 6 und der Verbrauch eines kürzeren Restanspruches werden dadurch nicht berührt.

(6) Für jeden Tag des vollen Karenzgeldbezuges durch einen Elternteil ist vom Karenzgeldkonto (Abs. 3) ein voller Tag, für jeden Tag des Karenzgeldbezuges bei Teilzeitbeschäftigung durch einen Elternteil ein halber Tag abzubuchen. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme des Karenzgeldes ist jeweils für jeden Elternteil der entsprechende Anteil an Tagen abzubuchen. Für jeden Tag des Ruhens des Karenzgeldes gemäß § 9 ist bei vollem Karenzgeldbezug ein voller und bei Karenzgeldbezug bei Teilzeitbeschäftigung ein halber Tag abzubuchen; dies gilt jedoch nicht, wenn ein Elternteil wegen der Verhinderung des anderen Elternteils Karenzgeld bezieht.

(7) Bei einem neuen Anspruch auf Karenzgeld für ein weiteres Kind erhöht sich die höchstmögliche Bezugsdauer für einen Elternteil gemäß Abs. 3 um Restansprüche auf Karenzgeld für ältere Kinder im Ausmaß von jeweils höchstens 183 Tagen.

Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung

§ 12. (1) Für den Anspruch auf Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung muß der betreffende Elternteil, wenn er nicht bereits Karenzgeld aus Anlaß der Geburt des Kindes, wegen der die Teilzeitbeschäftigung aufgenommen wird, bezogen hat, die Voraussetzungen gemäß § 2 oder § 5 erfüllen. Der Bezug von Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung ist ausgeschlossen, wenn ein Elternteil das volle Karenzgeld gemäß § 7 oder nach dem KUG oder nach gleichartigen

Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung

§ 12. (1) Für den Anspruch auf Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung muß der betreffende Elternteil, wenn er nicht bereits Karenzgeld aus Anlaß der Geburt des Kindes, wegen der die Teilzeitbeschäftigung aufgenommen wird, bezogen hat, die Voraussetzungen gemäß § 2 oder § 5 erfüllen. Der Bezug von Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung ist ausgeschlossen, wenn ein Elternteil, außer bei Wechsel der Betreuung für längstens 31 Tage, Karenzgeld, Karenz-

österreichischen Rechtsvorschriften bezieht.

(2) Als Teilzeitbeschäftigung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen gelten eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15c MSchG oder § 8 EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften sowie eine Teilzeitbeschäftigung (mehrere Teilzeitbeschäftigungen), deren Arbeitszeit insgesamt drei Fünftel der für die Beschäftigung maßgeblichen gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht übersteigt, wenn das Entgelt aus der Teilzeitbeschäftigung (den Teilzeitbeschäftigungen) die Geringfügigkeitsgrenzen (§ 5 Abs. 2 ASVG) übersteigt. § 2 Abs. 2 Z 1 ist auf diese Teilzeitbeschäftigungen nicht anzuwenden.

(3) Das Karenzgeld gemäß § 7 vermindert sich, gegebenenfalls für jeden Elternteil, um den Prozentsatz seiner Teilzeitbeschäftigung (der Summe seiner Teilzeitbeschäftigungen), gemessen an der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit. Jedem Elternteil gebühren höchstens 50 vH des Karenzgeldes gemäß § 7.

Dauer des Karenzgeldanspruches bei Teilzeitbeschäftigung

§ 13. (1) Nimmt nur ein Elternteil im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 MSchG eine Teilzeitbeschäftigung auf, so gebührt diesem das Karenzgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

(2) Nimmt nur ein Elternteil nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung auf, so gebührt diesem das Karenzgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Die Anspruchsdauer verlängert sich gemäß Abs. 1 längstens bis zur Vollendung des vierten und gemäß Abs. 2 längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn der zweite Elternteil

- 1.
- 2.
- 3.

(4) Nimmt nur ein Elternteil oder nehmen beide Elternteile nacheinander

urlaubsgeld nach dem KUG oder eine entsprechende Leistung nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in voller Höhe bezieht.

(2) Als Teilzeitbeschäftigung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen gelten eine Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 15g und 15h MSchG oder den §§ 8 und 8a EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften sowie eine Teilzeitbeschäftigung (mehrere Teilzeitbeschäftigungen), deren Arbeitszeit insgesamt drei Fünftel der für die Beschäftigung maßgeblichen gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht übersteigt, wenn das Entgelt aus der Teilzeitbeschäftigung (den Teilzeitbeschäftigungen) die Geringfügigkeitsgrenzen (§ 5 Abs. 2 ASVG) übersteigt. § 2 Abs. 2 Z 1 ist auf diese Teilzeitbeschäftigungen nicht anzuwenden.

(3) Bei Karenzgeldbezug bei Teilzeitbeschäftigung gebühren, gegebenenfalls für jeden Elternteil, 50 vH des Karenzgeldes gemäß § 7.

§ 13. Entfällt.

zu einem späteren Zeitpunkt im Laufe des ersten Lebensjahres (Abs. 1) oder des zweiten Lebensjahres (Abs. 2) des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung auf, so vermindert sich das Höchstmaß gemäß den Abs. 1 bis 3 um die Tage, an denen das volle Karenzgeld im ersten Lebensjahr (Abs. 1) bzw. im zweiten Lebensjahr (Abs. 2) gemäß § 7 bezogen wurde oder der Anspruch darauf gemäß § 9 geruht hat.

(5) Nehmen beide Elternteile nebeneinander eine Teilzeitbeschäftigung auf, so gebührt beiden Elternteilen das Karenzgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(6) Hat ein Elternteil ein vermindertes Karenzgeld wegen Teilzeitbeschäftigung erhalten, ist aber die Teilzeitbeschäftigung ohne sein Verschulden beendet worden und hat er anschließend das volle Karenzgeld gemäß § 7 bezogen, so gebühren ihm danach, sofern kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, 50 vH des Karenzgeldes gemäß § 7 für die Dauer, die dem Bezugszeitraum des verminderten Karenzgeldes entspricht.

Teilzeitbeihilfe für unselbständig erwerbstätige Mütter

§ 14. (1) Anspruch auf Teilzeitbeihilfe haben Mütter, die mangels Erfüllung der Anwartschaft keinen Anspruch auf Karenzgeld haben, wenn infolge der Entbindung auf Grund eines Dienst-(Ausbildungs-, Lehr-)verhältnisses ein Anspruch auf Wochengeld entstanden ist oder wegen Weiterzahlung der für Frauen im Ausbildungsdienst nach dem Heeresgebührengesetz 1992 (HGG 1992), BGBl. Nr. 422, vorgesehenen Bezüge kein solcher Anspruch entstanden ist.

(2) Die Teilzeitbeihilfe gebührt in der halben Höhe des Karenzgeldes gemäß § 7. Die §§ 2 Abs. 2 Z 3, 10 Abs. 1 und 4 sowie 11 Abs. 1 gelten mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Karenzgeldes die Teilzeitbeihilfe tritt.

(3) Die Teilzeitbeihilfe ruht während des Aufenthaltes im Ausland unter den gemäß § 9 für das Karenzgeld geltenden Voraussetzungen.

(4) Bei der Beurteilung des Anspruches des Vaters auf Karenzgeld gemäß § 5 steht die Teilzeitbeihilfe dem Anspruch der Mutter auf Karenzgeld gleich.

Alleinstehende

Teilzeitbeihilfe für unselbständig erwerbstätige Mütter

§ 14. (1) Anspruch auf Teilzeitbeihilfe hat eine Frau, die mangels Erfüllung der Anwartschaft keinen Anspruch auf Karenzgeld hat, wenn infolge der Entbindung auf Grund eines Dienst-, freien Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnisses ein Anspruch auf Wochengeld entstanden ist oder wegen Weiterzahlung der für Frauen im Ausbildungsdienst nach dem Heeresgebührengesetz 1992 (HGG 1992), BGBl. Nr. 422, vorgesehenen Bezüge kein solcher Anspruch entstanden ist.

(2) Die Teilzeitbeihilfe gebührt in der halben Höhe des Karenzgeldes gemäß § 7. Die §§ 2 Abs. 2 Z 3, 6, 10 Abs. 1 und 4 sowie 11 gelten mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Karenzgeldes die Teilzeitbeihilfe und an die Stelle des vollen Karenzgeldbezuges der Teilzeitbeihilfebezug tritt.

(3) und (4) unverändert.

Alleinstehende

§ 16. (1) Alleinstehende Elternteile sind Mütter oder Väter, die ledig, geschieden oder verwitwet sind und nicht unter § 18 fallen. Ferner gelten Mütter und Väter als alleinstehend, wenn der Ehepartner erwiesenermaßen für den Unterhalt des Kindes nicht sorgt.

(2) Alleinstehende Elternteile haben nur Anspruch auf Zuschuß zum Karenzgeld oder zur Teilzeitbeihilfe, wenn sie eine Urkunde vorlegen, aus der der andere Elternteil des Kindes hervorgeht. In Ermangelung einer derartigen Urkunde haben sie eine entsprechende Erklärung abzugeben.

(3) ...

§ 16. (1) und (2) unverändert.

(3) Alleinstehende Elternteile, die die Voraussetzungen gemäß Abs. 2 nicht erfüllen, haben dann Anspruch auf Zuschuß zum Karenzgeld oder zur Teilzeitbeihilfe, wenn sie sich selbst zur Rückzahlung des Zuschusses verpflichten.

Teilzeitbeschäftigung

§ 21. Der Zuschuß bei Anspruch auf Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung vermindert sich um den Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigung (§ 12 Abs. 3).

Teilzeitbeschäftigung

§ 21. Der Zuschuß bei Anspruch auf Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung beträgt 50 vH des Zuschusses gemäß § 20.

Abgabepflichtige

§ 27. (1) Eine Rückzahlung ausbezahlter Zuschüsse zum Karenzgeld oder zur Teilzeitbeihilfe haben zu leisten:

- 1.
- 2.

Abgabepflichtige

§ 27. (1) Eine Rückzahlung ausbezahlter Zuschüsse zum Karenzgeld oder zur Teilzeitbeihilfe haben zu leisten:

- 1.
- 2.
- 3.

(2) Leben die Eltern in den Fällen des Abs. 1 Z 2 im Zeitpunkt der Entstehung des Abgabeanpruchs (§ 30) dauernd getrennt, so ist die Rückzahlung bei den Elternteilen insoweit zu erheben, als dies bei dem jeweiligen Elternteil billig ist. Dabei ist insbesondere auf die jeweiligen Einkommensverhältnisse der Elternteile sowie auf die Tragung der mit der Haushaltszugehörigkeit des Kindes verbundenen Lasten Bedacht zu nehmen.

(3) Die Rückzahlung ist eine Abgabe im Sinne des § 1 der Bundesabgabenordnung (BAO), BGBl. Nr. 194/1961.

(2) und (3) unverändert.

Höhe der Abgabe

Höhe der Abgabe

§ 28. (1) Die Abgabe beträgt jährlich

1.
 - mehr als 140 000 S . 3%
 - mehr als 175 000 S . 5%
 - mehr als 225 000 S . 7%
 - mehr als 275 000 S . 9%
2.
 - mehr als 350 000 S . 5%
 - mehr als 400 000 S . 7%
 - mehr als 450 000 S . 9%

(2) Als Einkommen für Zwecke der Rückzahlung ausbezahlter Zuschüsse zum Karenzurlaubsgeld oder zur Teilzeitbeihilfe gilt abweichend von § 40 das Einkommen gemäß § 2 Abs. 2 EStG 1988 zuzüglich steuerfreier Einkünfte im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 5 lit. a bis d EStG 1988 und Beträge nach den §§ 10 und 12 EStG 1988, soweit sie bei der Ermittlung des Einkommens abgezogen wurden. Werden Gewinne nicht nach Führung ordnungsgemäßer Bücher und Aufzeichnungen, sondern nach Durchschnittssätzen (§ 17 EStG 1988) ermittelt, sind diese Einkünfte zu erhöhen. Die Erhöhung beträgt

- 1.
- 2.

Zuständigkeit

§ 34. (1) In Angelegenheiten des Karenzgeldes, der Teilzeitbeihilfe für unselbständig erwerbstätige Mütter und des Zuschusses zu diesen Leistungen sind die Gebietskrankenkassen (§ 26 Abs. 1 Z 1 ASVG) zuständig. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Wohnsitz, mangels eines solchen nach dem

§ 28. (1) Die Abgabe beträgt jährlich

1.in
den Fällen des § 27 Abs. 1 Z 1 und 3 bei einem jährlichen Einkommen von
 - mehr als 140 000 S .. 3%
 - mehr als 175 000 S .. 5%
 - mehr als 225 000 S .. 7%
 - mehr als 275 000 S .. 9%
- 2.

(2) unverändert.

Zuständigkeit

§ 34. (1) In Angelegenheiten des Karenzgeldes, der Teilzeitbeihilfe für unselbständig erwerbstätige Mütter und des Zuschusses zu diesen Leistungen sind die Gebietskrankenkassen (§ 26 Abs. 1 Z 1 ASVG) zuständig. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Wohnsitz, mangels eines solchen nach dem

gewöhnlichen Aufenthaltsort der Antragstellerin (des Antragstellers). In den Fällen des § 9 Abs. 2 Z 1 ist die Wiener Gebietskrankenkasse zuständig. Änderungen in der örtlichen Zuständigkeit werden mit dem dem Tag der Meldung der Wohnsitzänderung folgenden Monatsersten wirksam.

(2) Für den Anspruch auf Zuschuß zur Teilzeitbeihilfe nach dem BSVG oder nach dem GSVG ist der für die Gewährung dieser Teilzeitbeihilfe zuständige Träger der Krankenversicherung zuständig.

(3) In Angelegenheiten der Wiedereinstellungsbeihilfe ist die gemäß den §§ 26 und 30 ASVG zuständige Gebietskrankenkasse zuständig.

Krankenversicherung der Leistungsbezieher

§ 43. (1) Die Bezieher von Karenzgeld und Teilzeitbeihilfe nach diesem Bundesgesetz sind in der Krankenversicherung nach dem ASVG teilversichert, wobei die Bestimmungen des ASVG über die Krankenversicherung Pflichtversicherter anzuwenden sind, soweit sich aus den folgenden Bestimmungen nicht anderes ergibt.

(2) Bezieher, die Karenzgeld oder Teilzeitbeihilfe bis zur Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes bezogen haben, sind darüber hinaus für jene Zeiträume bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes, in denen keine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung vorliegt, gemäß Abs. 1 teilversichert, wenn sie dies binnen neun Monaten nach Ende des Bezuges bei der zuständigen Gebietskrankenkasse (§ 34 Abs. 1) beantragen.

gewöhnlichen Aufenthaltsort oder nach dem letzten Beschäftigungsort der Antragstellerin (des Antragstellers). In den Fällen des § 9 Abs. 2 Z 1 ist die Wiener Gebietskrankenkasse zuständig. Änderungen in der örtlichen Zuständigkeit werden mit dem dem Tag der Meldung der Wohnsitzänderung folgenden Monatsersten wirksam.

(2) und (3) unverändert.

(4) Die Gebietskrankenkassen haben die in den Absätzen 1 und 3 genannten Angelegenheiten im übertragenden Wirkungsbereich zu vollziehen.

Krankenversicherung der Leistungsbezieher

§ 43. (1) unverändert.

(2) Bezieher, die den Bezug von Karenzgeld oder Teilzeitbeihilfe nach Vollendung des ersten oder während des zweiten Lebensjahres des Kindes beendet (unterbrochen) haben, sind darüber hinaus für insgesamt längstens sechs Monate für jene Zeiträume, in denen keine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung vorliegt, gemäß Abs. 1 teilversichert, wenn sie dies für Zeiträume bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes binnen neun Monaten nach Ende des Bezuges und für spätere Zeiträume eines Karenzurlaubes aus Anlaß der Mutter- oder Elternschaft binnen drei Monaten nach Ende des jeweiligen Karenzurlaubes bei der zuständigen Gebietskrankenkasse (§ 34 Abs. 1) beantragen. § 11 Abs. 3 lit. a und § 53 Abs. 3 lit. c ASVG sind in einem solchen Fall nicht anzuwenden. Einer Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung steht eine Erwerbstätigkeit im Ausland gleich, die, würde sie im Inland ausgeübt werden, eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung begründet.

Inkrafttreten

§ 57. (1) bis (9) ...

Inkrafttreten

§ 57. (1) bis (9) ...

(10) § 10 Abs. 4 und § 34 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/1999 treten mit 1. Juli 1999 in Kraft.

(11) Die §§ 2 Abs. 1 und 2 Z 1, 5, 6, 8 Abs. 5, 10 Abs. 1 bis 3, 11, 12, 14 Abs. 1 und 2, 16 Abs. 3, 21, 27 Abs. 1, 28 Abs. 1 und 43 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft und gelten für Ansprüche auf Grund von Geburten nach dem 31. Dezember 1999.

Außerkräfttreten

§ 59. § 2 Abs. 2 bis 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 6/1998 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1999 außer Kraft. Damit tritt § 2 Abs. 2 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 6/1998 wieder in Kraft.

Außerkräfttreten

§ 59. § 13 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 1999 außer Kraft; er ist jedoch auf Ansprüche auf Grund von Geburten vor dem 1. Jänner 2000 weiter anzuwenden.

Artikel 4

Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

§ 18. (1) bis (7) ...

(8) Ist ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den vorstehenden Absätzen nicht gegeben, so wird das Arbeitslosengeld für die Dauer einer Ausbildung, längstens für 26 Wochen, gewährt, wenn der Arbeitslose

- 1.
- 2.
- 3.

(9) und (10) ...

Notstandshilfe

Voraussetzungen des Anspruches

§ 33. (1) Arbeitslosen, die den Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Karenzgeld erschöpft haben, kann auf Antrag Notstandshilfe gewährt werden.

(2) Notstandshilfe ist nur zu gewähren, wenn der (die) Arbeitslose der Vermittlung zur Verfügung steht (§ 7 Abs. 2), die Voraussetzungen gemäß § 34 erfüllt und sich in Notlage befindet.

(3) Notlage liegt vor, wenn dem Arbeitslosen die Befriedigung der

§ 18. (1) bis (7) ...

(8) Ist ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den vorstehenden Absätzen nicht gegeben, so wird das Arbeitslosengeld für die Dauer einer Ausbildung, längstens für 26 Wochen, gewährt, wenn der Arbeitslose

- 1.
- 2.
- 3.

(9) und (10) ...

Notstandshilfe

Voraussetzungen des Anspruches

§ 33. (1) bis (4) unverändert.

notwendigen Lebensbedürfnisse unmöglich ist.

(4) Notstandshilfe kann nur gewährt werden, wenn sich der Arbeitslose innerhalb dreier Jahre nach Erschöpfung des Anspruches auf Arbeitslosengeld oder Karenzgeld um die Notstandshilfe bewirbt. Die vorstehende Frist verlängert sich darüber hinaus um Zeiträume gemäß § 15 Abs. 3 bis 5.

(5) Der Anspruch auf Karenz(Urlaubs)geld ist erschöpft, wenn das Höchstausmaß erreicht ist. Der Anspruch auf Karenz(Urlaubs)geld gilt auch als erschöpft, wenn nach Beendigung des Bezuges von Karenz(Urlaubs)geld wegen Aufnahme eines Dienstverhältnisses das Dienstverhältnis vor Erfüllung der Anwartschaft endet. Der Anspruch auf Karenz(Urlaubs)geld gilt weiters als erschöpft, wenn die Voraussetzungen für den Bezug von Karenz(Urlaubs)geld deshalb weggefallen sind, weil die Pflege bzw. Betreuung des Kindes rechtlich oder faktisch unmöglich ist.

(5) Der Anspruch auf Karenz(Urlaubs)geld ist erschöpft, wenn das Höchstausmaß erreicht ist. Der Anspruch auf Karenz(Urlaubs)geld gilt auch als erschöpft, wenn

- 1.
- 2.
- 3.

Sondernotstandshilfe für Mütter oder Väter

§ 39. (1) Mütter oder Väter haben Anspruch auf Sondernotstandshilfe für die Dauer von 52 Wochen, längstens jedoch bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn

- 1.
- 2.
- 3.

(2) Der Anspruch auf Karenzgeld ist erschöpft, wenn das Höchstausmaß erreicht ist oder infolge Verzichtes kein Karenzgeld mehr bezogen werden kann und der andere Elternteil des Kindes nicht im Bezug des vollen Karenzgeldes steht.

(3) Der Vater kann nur für jene Zeiträume Sondernotstandshilfe beziehen, für die die Mutter nicht ihren Anspruch geltend macht. Ein Wechsel in der Anspruchsberechtigung kann nur einmal erfolgen, nachdem ein Elternteil mindestens drei Monate lang Sondernotstandshilfe bezogen hat, es sei denn, daß der im Bezug stehende Elternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert ist, das Kind zu betreuen.

(4) Im übrigen sind die Bestimmungen über die Notstandshilfe, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt ist, anzuwenden. § 16 Abs. 1 lit. a, b, c, e, f

Sondernotstandshilfe für Mütter oder Väter

§ 39. (1) unverändert.

(2) § 33 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) bis (5) unverändert.

und j (Ruhen des Arbeitslosengeldes) ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß der Anspruch auf Sondernotstandshilfe während des Aufenthaltes im Ausland ruht, soweit der Auslandsaufenthalt drei Monate während eines Sondernotstandhilfenspruches überschreitet. Die regionale Geschäftsstelle kann auf Antrag das Ruhen der Sondernotstandshilfe wegen Auslandsaufenthaltes nach Anhörung des zuständigen Regionalbeirates aus berücksichtigungswürdigen Gründen nachsehen.

(5) Arbeitslosigkeit ist auch während der Zeit eines Urlaubes gegen Entfall der Bezüge anzunehmen.

(6) Dem Antrag auf Gewährung der Sondernotstandshilfe ist eine Bescheinigung der Hauptwohnsitzgemeinde über das Vorhandensein bzw. Nichtvorhandensein einer geeigneten Unterbringungsmöglichkeit für das Kind beizulegen. Die Hauptwohnsitzgemeinde ist im Hinblick auf den gemäß § 2 Abs. 2 des Finanzausgleichsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 30, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 853/1995, zu leistenden Kostenersatz an das Arbeitsmarktservice verpflichtet, eine solche Bescheinigung auszustellen. Sie ist dabei an die Sondernotstandshilfeverordnung, BGBl. Nr. 361/1995, in der jeweils geltenden Fassung gebunden.

(6) Dem Antrag auf Gewährung der Sondernotstandshilfe ist eine Bescheinigung der Hauptwohnsitzgemeinde über das Vorhandensein bzw. Nichtvorhandensein einer geeigneten Unterbringungsmöglichkeit für das Kind beizulegen. Die Hauptwohnsitzgemeinde ist im Hinblick auf den gemäß § 2 Abs. 2 des Finanzausgleichsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 30, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 853/1995, zu leistenden Kostenersatz an das Arbeitsmarktservice verpflichtet, eine solche Bescheinigung auszustellen. Sie ist dabei an die Sondernotstandshilfeverordnung, BGBl. Nr. 361/1995, in der jeweils geltenden Fassung gebunden. Die Gewährung der Sondernotstandshilfe durch die regionale Geschäftsstelle ist bei Vorliegen einer solchen Bescheinigung über das Vorhandensein einer geeigneten Unterbringungsmöglichkeit nicht zulässig. Im Berufungsverfahren ist bei Berufungseinwendungen betreffend die Unterbringungsmöglichkeit eine Stellungnahme der Bezirksverwaltungsbehörde einzuholen und in freier Beweiswürdigung zu entscheiden.

Inkrafttreten

§ 79. (1) bis (48) ...

Inkrafttreten

§ 79. (1) bis (48) ...

(49) § 39 Abs. 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/1999 tritt mit 1. Jänner 1999 in Kraft.

(50) Die §§ 18 Abs. 8 Z. 2, 33 Abs. 5 und 39 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft und gelten für Ansprüche auf Grund von Geburten nach dem 31. Dezember 1999.

Außerkräftreten

§ 80. (1) bis (6) ...

(7) § 12 Abs. 3 lit. g und § 21a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 6/1998 treten mit Ablauf des 31. Dezember 1999 außer Kraft. Damit treten die früheren Bestimmungen wieder in Kraft.

Außerkräftreten

§ 80. (1) bis (6) ...

(7) entfällt.

Artikel 5**Änderung des Karenzurlaubsgesetzes**

§ 7. (1) ...

(2) Abs. 1 gilt auch für Männer, die allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind an Kindes Statt angenommen (Adoptivväter) oder in Pflege genommen haben (Pflegeväter). § 6 Abs. 2 ist auf Pflegeväter anzuwenden, die Kinder ohne Adoptionsabsicht in entgeltliche Pflege genommen haben.

(3) Hat die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter des Kindes einen Anspruch auf Karenzurlaubsgeld (Karenzgeld) nach österreichischen Rechtsvorschriften, so besteht ein Anspruch des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters auf Karenzurlaubsgeld jedenfalls nur für solche Zeiträume, für die die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter auf die Inanspruchnahme des Karenzurlaubsgeldes (Karenzgeldes) nach österreichischen Rechtsvorschriften unwiderruflich verzichtet hat. Ein Wechsel in der Anspruchsvoraussetzung kann nur einmal erfolgen. Dieser Wechsel ist nur zulässig, wenn ein Elternteil mindestens drei Monate lang Karenzurlaubsgeld (Karenzgeld) nach österreichischen Rechtsvorschriften bezogen hat.

(4) ...

§ 12. ...

§ 7. (1) ...

(2) Abs. 1 gilt auch für Männer, die allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind an Kindes Statt angenommen (Adoptivväter) oder in Pflege genommen haben (Pflegeväter). § 6 Abs. 2 ist auf Pflegeväter anzuwenden, die Kinder ohne Adoptionsabsicht in entgeltliche Pflege genommen haben. § 6 Abs. 3 gilt mit der Maßgabe, daß an die Stelle des § 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3 MSchG § 5 Abs. 4 und 5 EKUG tritt.

(3) Hat die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter des Kindes einen Anspruch auf Karenzurlaubsgeld (Karenzgeld) nach österreichischen Rechtsvorschriften, so besteht ein Anspruch des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters auf Karenzurlaubsgeld jedenfalls nur für solche Zeiträume, für die die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter auf die Inanspruchnahme des Karenzurlaubsgeldes (Karenzgeldes) nach österreichischen Rechtsvorschriften unwiderruflich verzichtet hat. Ein Wechsel in der Anspruchsberechtigung kann zweimal erfolgen. Dieser Wechsel ist nur zulässig, wenn ein Elternteil mindestens drei Monate lang Karenzurlaubsgeld (Karenzgeld) nach österreichischen Rechtsvorschriften bezogen hat. Aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Elternteile kann Karenzurlaubsgeld (Karenzgeld) für die Dauer eines Monats von beiden Elternteilen gleichzeitig bezogen werden, wobei die Dauer des Anspruches auf Karenzurlaubsgeld einen Monat vor dem in § 4 Abs. 1 und 2 genannten Zeitpunkt endet.

(4) ...

§ 12. ...

(8) Die Abs. 1 bis 7 sind auch dann anzuwenden, wenn ein Elternteil nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes keinen Karenzurlaub, sondern trotz Versäumnis der im § 15c Abs. 6 MSchG oder im § 8 Abs. 6 EKUG vorgesehenen Antragsfrist mit Zustimmung der Dienstbehörde Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder dem EKUG in Anspruch nimmt.

§ 21. (1) ...

(8) Die Abs. 1 bis 7 sind auch dann anzuwenden, wenn ein Elternteil vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes keinen Karenzurlaub, sondern trotz Versäumnis der im § 15g Abs. 6 MSchG oder im § 8 Abs. 6 EKUG vorgesehenen Antragsfrist mit Zustimmung der Dienstbehörde Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder dem EKUG in Anspruch nimmt.

§ 21. (1) ...

(2) Wurde der Zuschuß
zur Rückzahlung verpflichtet.

- 1.
- 2.

(2) Eine Rückzahlung ausbezahlter Zuse