

## **Antrag**

der Abgeordneten Gabriele Heinisch-Hosek  
Genossinnen und Genossen

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Väter-Karenzgesetz und das  
Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden

Der Nationalrat wolle beschließen:

### **Bundesgesetz, mit dem das Väter-Karenzgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden**

Der Nationalrat hat beschlossen:

#### **Artikel 1**

#### **Änderung des Väter-Karenzgesetzes**

Das Väter-Karenzgesetz BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das  
Bundesgesetz BGBl. I Nr. 162/2015, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 1 wird folgender Abschnitt 1a samt Überschrift eingefügt:

#### **„Abschnitt 1a**

#### **Anspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes**

**§ 1a.** (1) Unbeschadet des Anspruchs auf Karenz nach den §§ 2ff ist dem  
Arbeitnehmer auf sein Verlangen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis  
zum Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt des Kindes (§ 5  
Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, gleichartige österreichische  
Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten des  
Europäischen Wirtschaftsraumes) Freistellung in der Dauer von einem Monat zu  
gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

(2) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, endet der in Abs. 1 vorgesehene  
Zeitraum für die Inanspruchnahme der Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes  
spätestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder  
Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt; bezieht die Mutter Betriebshilfe  
(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, endet  
der Zeitraum für die Inanspruchnahme mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG  
und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.

(3) Beabsichtigt der Arbeitnehmer, eine Freistellung nach Abs. 1 in Anspruch zu  
nehmen, hat er spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin seinem  
Arbeitgeber unter Bekanntgabe des Geburtstermins den voraussichtlichen Beginn der  
Freistellung anzukündigen (Vorankündigung). Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber  
unverzüglich von der Geburt seines Kindes zu verständigen und spätestens eine  
Woche nach der Geburt den Antrittszeitpunkt der Freistellung bekannt zu geben. Kann

die Vorankündigung der Freistellungsabsicht auf Grund einer Frühgeburt nicht erfolgen, hat er dem Arbeitgeber die Geburt unverzüglich anzuzeigen und den Antrittszeitpunkt der Freistellung nach Abs. 1 spätestens eine Woche nach der Geburt bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Freistellung nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Die Freistellung nach Abs. 1 beginnt frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertag. Ein gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Anspruch auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt eines Kindes ist auf die Freistellung nach Abs. 1 nicht anzurechnen.

(5) Tritt während der Freistellung nach Abs. 1 die Verhinderung der Mutter im Sinne von § 6 ein, kann der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Freistellung Karenz nach § 6 verlangen, sofern die Verhinderung über das Ende der Freistellung andauert. Er hat die voraussichtliche Dauer unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(6) Der Arbeitnehmer, der die Freistellung nach Abs. 1 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Vorankündigung oder einer späteren Vereinbarung gemäß Abs. 3, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Bei Entfall der Vorankündigung auf Grund einer Frühgeburt beginnt er mit der Meldung des Antrittszeitpunktes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung. § 10 Abs. 3, 5 und 7 MSchG, § 13 MSchG sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sowie § 7 Abs. 2 sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden.

(7) Bei Wegfall des gemeinsamen Haushalts mit dem Kind ist § 2 Abs. 7 und 8 sinngemäß anzuwenden. Für das Recht auf Information gilt § 7a und für den Anspruch auf eine Dienstwohnung während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes § 16 MSchG. Ferner sind für eine Freistellung gemäß Abs. 1 die Bestimmungen des § 15f Abs. 1 und 2 MSchG sinngemäß anzuwenden.“

2. § 14 wird folgender Abs. 19 angefügt:

„(19) § 1a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XX/2019 tritt mit 1. Juli 2019 in Kraft und gilt für Geburten, deren errechneter Geburtstermin frühestens drei Monate nach dem Inkrafttreten liegt. § 1a gilt auch für Geburten, deren errechneter Geburtstermin zwischen dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes und drei Monate nach dessen Inkrafttreten liegt, mit der Maßgabe, dass die drei Monatsfrist des § 1a Abs. 3 unterschritten werden darf.“

## Artikel 2

### Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. I Nr. 16/2019, wird wie folgt geändert:

1. § 26 u erhält die Bezeichnung „§ 26 u“.

2. (Grundsatzbestimmung) § 26 u lautet:

„§ 26u. (Grundsatzbestimmung) (1) Unbeschadet des Anspruchs auf Karenz nach den §§ 26a ff ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt des Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten des Europäischen

Wirtschaftsraumes) Freistellung in der Dauer von einem Monat zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

(2) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, endet der in Abs. 1 vorgesehene Zeitraum für die Inanspruchnahme der Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes spätestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt; bezieht die Mutter Betriebshilfe (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, endet der Zeitraum für die Inanspruchnahme mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.

(3) Beabsichtigt der Dienstnehmer, eine Freistellung nach Abs. 1 in Anspruch zu nehmen, hat er spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin seinem Dienstgeber unter Bekanntgabe des Geburtstermins den voraussichtlichen Beginn der Freistellung anzukündigen (Vorankündigung). Der Dienstnehmer hat den Dienstgeber unverzüglich von der Geburt seines Kindes zu verständigen und spätestens eine Woche nach der Geburt den Antrittszeitpunkt der Freistellung bekannt zu geben. Kann die Vorankündigung der Freistellungsabsicht auf Grund einer Frühgeburt nicht erfolgen, hat er dem Dienstgeber die Geburt unverzüglich anzuzeigen und den Antrittszeitpunkt der Freistellung nach Abs. 1 spätestens eine Woche nach der Geburt bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Freistellung nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Die Freistellung nach Abs. 1 beginnt frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertag. Ein gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Anspruch auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt eines Kindes ist auf die Freistellung nach Abs. 1 nicht anzurechnen.

(5) Tritt während der Freistellung nach Abs. 1 die Verhinderung der Mutter im Sinne von § 26e ein, kann der Dienstnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Freistellung Karenz nach § 26e verlangen, sofern die Verhinderung über das Ende der Freistellung andauert. Er hat die voraussichtliche Dauer unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(6) Der Dienstnehmer, der die Freistellung nach Abs. 1 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Vorankündigung oder einer späteren Vereinbarung gemäß Abs. 3, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Bei Entfall der Vorankündigung auf Grund einer Frühgeburt beginnt er mit der Meldung des Antrittszeitpunktes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung. § 26f Abs. 1 und 3 sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden.

(7) Bei Wegfall des gemeinsamen Haushalts mit dem Kind ist § 26i Abs. 4 und 5 sinngemäß anzuwenden. Für das Recht auf Information gilt § 26g und für den Anspruch auf eine Dienstwohnung während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes § 26v. Ferner sind für eine Freistellung gemäß Abs. 1 die Bestimmungen des § 26i Abs. 1 und 2 sinngemäß anzuwenden.“

**3. (Grundsatzbestimmung und unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Dem § 285 wird folgender Absatz 75 angefügt:**

„(75) (Grundsatzbestimmung und unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 26u und 26v in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xx/2019, sind binnen sechs Monaten nach dem der

Kundmachung folgenden Tag zu erlassen. Die Ausführungsgesetze der Länder haben ferner vorzusehen, dass

1. § 26u für Geburten gilt, deren errechneter Geburtstermin frühestens drei Monate nach dem Inkrafttreten des Ausführungsgesetzes liegt und
2. § 26u auch für Geburten gilt, deren errechneter Geburtstermin zwischen dem Inkrafttreten des Ausführungsgesetzes und drei Monate nach dessen Inkrafttreten liegt; in diesen Fällen soll die drei Monatsfrist des § 26u Abs. 3 unterschritten werden dürfen.

Vp J. Beck  
John G. Reinisch - Kresser  
Stoff

In formeller Hinsicht wird beantragt, eine erste Lesung gemäß § 69 Abs. 4 GOG-NR durchzuführen und dem Ausschuss für Arbeit und Soziales zuzuweisen.

## Begründung

### **Zu Artikel 1 (Änderung des Väter-Karenzgesetzes):**

Es soll für Väter die Möglichkeit geschaffen werden, eine Freistellung zum Zwecke der Kinderbetreuung bereits während des Beschäftigungsverbots der Mutter nach § 5 Abs. 1 MSchG bzw. während des fiktiven Beschäftigungsverbots, sofern die Mutter nicht unselbständig erwerbstätig ist, in Anspruch zu nehmen. Dadurch wird von Anfang an eine intensive Vater-Kind-Beziehung aufgebaut, das Zusammenleben als Familie gefördert und die Vereinbarkeit von Beruf und Beteiligung der Väter an der Kindererziehung unterstützt. Innerhalb des Zeitrahmens zwischen Geburt des Kindes und dem Ende des (fiktiven) Beschäftigungsverbotes der Mutter kann der Vater den Antrittszeitpunkt der Freistellung frei wählen. Bestehende sonstige Dienstfreistellungsansprüche aus Anlass der Geburt des Kindes bleiben erhalten.

Diese Freistellung stellt keine Karenz nach dem VKG dar und ist daher auch nicht auf diese anzurechnen. Für die Fristberechnung der Vorankündigung muss auf ein bestimmtes Ereignis abgestellt werden. Da der tatsächliche Geburtstermin zumeist nicht feststeht, wird zur Berechnung der 3-Monatsfrist auf den errechneten Geburtstermin zurückgegriffen. Wenn sich nun diese 3-Monatsfrist auf Grund des tatsächlichen Geburtstermins verkürzt, hat dies grundsätzlich keine Auswirkungen auf die Bekanntgabe und den Antrittszeitpunkt der Freistellung. Für jenen Sonderfall, dass die Geburt bereits vor Beginn dieser 3-Monatsfrist vor dem errechneten Geburtstermin erfolgt, wird gesetzlich der Entfall der Vorankündigung vorgesehen. Das Gesetz lässt die Mitteilung der erfolgten Geburt unter gleichzeitiger Bekanntgabe des Antrittszeitpunktes der Freistellung genügen.

Die Regelung des Abs. 5 dient zur Klarstellung, dass der Vater auch dann nach dem Ende der Freistellung gemäß Abs. 1 Verhinderungskarenz in Anspruch nehmen kann, wenn die Verhinderung der Mutter schon während der Freistellung eingetreten ist und daher die zeitliche Nähe zwischen dem Eintritt der Verhinderung und dem Antritt der Verhinderungskarenz nicht unmittelbar gegeben ist. Jedoch muss die Verhinderungskarenz gemäß § 6 sofort nach dem Ende der Freistellung angetreten werden, wenn die Verhinderung der Mutter über den Freistellungszeitraum hinaus andauert.

### **Zu Artikel 2 (Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984):**

Auch im Landarbeitsrecht soll den Dienstnehmern die Möglichkeit einer Freistellung zum Zweck der Kindesbetreuung während des Beschäftigungsverbots der Mutter nach der Geburt eines Kindes eröffnet werden.

