
3478/A XXVII. GP

Eingebracht am 14.06.2023

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

Antrag

der Abgeordneten Tanja Graf, Meri Disoski, Elisabeth Pfurtscheller, Barabara Nessler, Kolleginnen und Kollegen

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Urlaubsgesetz, das Angestelltengesetz, das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 2021, das Kinderbetreuungsgeldgesetz sowie das Familienzeitbonusgesetz geändert werden

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Urlaubsgesetz, das Angestelltengesetz, das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 2021, das Kinderbetreuungsgeldgesetz sowie das Familienzeitbonusgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 87/2022, wird wie folgt geändert:

1. § 15 Abs. 1 lautet:

„§ 15. (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. 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 bisherige § 15 Abs. 1a erhält die Bezeichnung „(1b)“. Folgender neuer Abs. 1a wird eingefügt:

„(1a) Abweichend von Abs. 1 hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes, wenn sie im Zeitpunkt der Meldung alleinerziehend ist. Dies ist der Fall, wenn

1. kein anderer Elternteil vorhanden ist oder
2. der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

Die Dienstnehmerin hat das Vorliegen dieser Voraussetzung schriftlich zu bestätigen.“

3. § 15a Abs. 1 und 2 lauten:

„§ 15a. (1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Teilen die Eltern die Karenz, so verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate betragen. Er ist in dem in § 15 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten.“

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Mutter gleichzeitig mit dem Vater Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei die Karenz ein Monat vor dem in Abs. 1 bzw. § 15b Abs. 1 letzter Satz genannten Zeitpunkt endet bzw. zu enden hat.“

4. § 15b Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz

1. nach § 15 spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes,
2. nach § 15a spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, oder
3. sofern auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat.“

5. § 15b Abs. 3 lautet:

„(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in §§ 15 Abs. 3 oder 15a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so hat der Dienstgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen und kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Die Dienstnehmerin kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass sie anstelle der aufgeschobenen Karenz eine Karenz längstens bis zu den in § 15 Abs. 1 und 1a und § 15a Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.“

6. § 15b Abs. 4 lautet:

„(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so hat der Dienstgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen. Die Dienstnehmerin kann die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.“

7. Dem § 15b wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz kann bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß. Der Dienstgeber hat auf ein schriftliches Verlangen der Dienstnehmerin eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Dienstnehmerin muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Dienstgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“

8. In § 15f Abs. 1 letzter Satz wird das Zitat „§§ 15 Abs. 1 und 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3“ durch das Zitat „§ 15 Abs. 1 und 1a, § 15a Abs. 1 und § 15c Abs. 2 Z 3 und Abs. 3“ ersetzt.

9. Nach § 15f Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallfristen betreffend Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die die Dienstnehmerin zu Beginn einer Karenz bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Karenz gehemmt.“

10. § 15h Abs. 1 lautet:

„§ 15h. (1) Die Dienstnehmerin hat im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von höchstens sieben Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverbotes nach § 5 Abs. 1 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen. Der Anspruch besteht nur dann, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und
3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.“

11. § 15i lautet:

„§ 15i. Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 15h Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite). Von diesem Höchstausmaß sind die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverbotes nach § 5 Abs. 1 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen.“

12. Dem § 15l Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung ab, muss er dies schriftlich begründen.“

13. In § 15m Abs. 1 und 2 wird jeweils die Wortfolge „zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes“ durch die Wortfolge „zu den in § 15 Abs. 1 und 1a und § 15a Abs. 1 genannten Zeitpunkten“ ersetzt.

14. § 15n Abs. 2 lautet:

„(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß. Der Dienstgeber hat auf ein schriftliches Verlangen der Dienstnehmerin eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Dienstnehmerin muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Dienstgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“

15. In § 15q Abs. 1 wird die Wortfolge „bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes“ durch die Wortfolge „bis zu den § 15 Abs. 1 und 1a und § 15a Abs. 1 genannten Zeitpunkten“ ersetzt.

16. Dem § 40 wird folgender Abs. 32 angefügt:

„(32) § 15 Abs. 1, 1a und 1b, §15a Abs. 1 und 2, § 15b Abs. 1, 3, 4 und 7, § 15f Abs. 1 und 1a, § 15h Abs. 1, § 15i, § 15l Abs. 1, § 15m Abs. 1 und 2, § 15n Abs. 2 und § 15q Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2023 treten mit 1. August 2023 in Kraft und sind auf Mütter (Adoptiv- oder Pflegemütter) anzuwenden, deren Kinder ab diesem Tag geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.“

Artikel 2 Änderung des Väterkarenzgesetzes

Das Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/2020, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 lautet:

„(1) Dem Arbeitnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt; eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 3 Abs. 2 nicht zulässig.“

2. Nach § 2 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Abweichend von Abs. 1 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Karenz bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes, wenn er im Zeitpunkt der Meldung alleinerziehend ist. Dies ist der Fall, wenn

1. kein anderer Elternteil vorhanden ist oder
2. der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

Der Arbeitnehmer hat das Vorliegen dieser Voraussetzung schriftlich zu bestätigen.“

3. § 3 Abs. 1 und 2 lauten:

„§ 3. (1) Die Karenz nach § 2 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Teilen die Eltern die Karenz, so verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf

des 24. Lebensmonats des Kindes. Ein Karenzteil muss mindestens zwei Monate betragen und beginnt zu dem in § 2 Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an die Karenz der Mutter.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Arbeitnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei die Karenz ein Monat vor dem im Abs. 1 oder § 4 Abs. 1 letzter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet bzw. zu enden hat.“

4. § 4 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz

1. nach § 2 spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes,
2. nach § 3 Abs. 1 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, oder
3. sofern auch die Mutter aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat.“

5. § 4 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Arbeitgeber zu den in §§ 2 Abs. 5 oder 3 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so hat der Arbeitgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen und kann binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Arbeitnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle der aufgeschobenen Karenz eine Karenz längstens bis zu den in § 2 Abs. 1 und 1a und § 3 Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Arbeitgebers stattgegeben wird.“

6. § 4 Abs. 4 lautet:

„(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so hat der Arbeitgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen. Der Arbeitnehmer kann die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.“

7. Nach § 4 Abs. 6 wird folgender Abs. 6a eingefügt:

„(6a) Eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz kann bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß. Der Arbeitgeber hat auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“

8. Nach § 7c wird folgender § 7d samt Überschrift eingefügt:

„Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen

§ 7d. Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die der Arbeitnehmer zu Beginn einer Freistellung nach § 1a oder einer Karenz bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Freistellung nach § 1a oder der Karenz gehemmt.“

9. § 8 Abs. 1 lautet:

„§ 8. (1) Der Arbeitnehmer hat im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von höchstens sieben Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die Zeit zwischen der Geburt des Kindes und dem frühesten Beginn der Elternteilzeit nach § 8b Abs. 3 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen. Der Anspruch besteht nur dann, wenn

1. das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974 oder § 276 Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021) mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beschäftigt ist und

3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Arbeitnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.“

10. § 8a lautet:

„§ 8a. Der Arbeitnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 8 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Arbeitgeber im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite). Von diesem Höchstausmaß sind die Zeit zwischen der Geburt des Kindes und dem frühesten Beginn der Elternteilzeit nach § 8b Abs. 3 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen.“

11. Dem § 8d Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung ab, muss er dies schriftlich begründen.“

12. In § 8e Abs. 1 und 2 wird jeweils die Wortfolge „zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes“ durch die Wortfolge „zu den in § 2 Abs. 1 und 1a und § 3 Abs. 1 genannten Zeitpunkten“ ersetzt.

13. § 8f Abs. 2 lautet:

„(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG gilt sinngemäß. Der Arbeitgeber hat auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“

14. In § 9 Abs. 1 wird die Wortfolge „bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes“ durch die Wortfolge „bis zu den in § 2 Abs. 1 und 1a und § 3 Abs. 1 genannten Zeitpunkten“ ersetzt.

15. Dem § 14 wird folgender Abs. 22 angefügt:

„(22) § 2 Abs. 1 und 1a, § 3 Abs. 1 und 2, § 4 Abs. 1, 3, 4 und 6a, § 7d samt Überschrift, § 8 Abs. 1, § 8a, § 8d Abs. 1, § 8e Abs. 1 und 2, § 8f Abs. 2 und § 9 Abs. 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2023, treten mit 1. August 2023 in Kraft und sind auf Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter) anzuwenden, deren Kinder ab diesem Zeitpunkt geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.“

Artikel 3 **Änderung des Urlaubsgesetzes**

Das Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 167/2022, wird wie folgt geändert:

1. § 16 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person oder“

2. In § 16 Abs. 4 entfällt der Ausdruck „Abs. 1 Z 1,“.

3. Dem § 16 Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Eine Kündigung wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Pflegefreistellung kann bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, gilt sinngemäß. Der Arbeitgeber hat auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“

4. Nach § 18 wird folgender § 18a samt Überschrift eingefügt:

„Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen

§ 18a. Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die der Arbeitnehmer zu Beginn einer Pflegefreistellung bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Pflegefreistellung gehemmt.“

5. Dem § 19 wird folgender Abs. 14 angefügt:

„(14) § 16 Abs. 1 Z 1, Abs. 4 und 5 sowie § 18a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2023, treten mit 1. August 2023 in Kraft.“

Artikel 4

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 74/2019, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 9 wird folgender § 9a samt Überschrift eingefügt:

„Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen bei Dienstverhinderung

§ 9a. Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die der Angestellte zu Beginn einer Dienstverhinderung nach § 8 Abs. 3 bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende einer Dienstverhinderung aufgrund Krankheit oder Unfall eines nahen Angehörigen gehemmt.“

2. Dem Artikel X Abs. 2 wird folgende Z 20 angefügt:

„20. § 9a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2023 tritt mit 1. August 2023 in Kraft.“

Artikel 5

Änderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs

Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch, JGS. Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 38/2023, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 1154b Abs. 6 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Dienstverhältnis, die der Dienstnehmer zu Beginn einer Dienstverhinderung nach Abs. 5 bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende einer Dienstverhinderung aufgrund Krankheit oder Unfall eines nahen Angehörigen gehemmt.“

2. Dem § 1503 wird folgender Abs. 22 angefügt:

„(22) § 1154b Abs. 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2023, tritt mit 1. August 2023 in Kraft.“

Artikel 6

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

Das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2023, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 14 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Der Arbeitgeber hat eine Ablehnung oder Aufschiebung der vom Arbeitnehmer gewünschten Herabsetzung der Normalarbeitszeit sachlich und schriftlich zu begründen.“

2. In § 14b entfällt der Ausdruck „im gemeinsamen Haushalt lebenden“.

3. Dem § 14c Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Der/die Arbeitgeber/in hat eine Ablehnung oder Aufschiebung der Pflegekarenz sachlich und schriftlich zu begründen.“

4. In § 14d Abs. 2 wird nach dem zweiten Satz folgender Satz eingefügt:

„Der/die Arbeitgeber/in hat eine Ablehnung oder Aufschiebung der Pflegezeit sachlich und schriftlich zu begründen.“

5. In § 14d Abs. 4a wird der Ausdruck „Pflegekarenz“ durch den Ausdruck „Pflegezeit“ ersetzt.

6. Nach § 16 wird folgender § 16a samt Überschrift eingefügt:

„Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen

§ 16a. Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die der Arbeitnehmer zu Beginn einer Freistellung nach §§ 14a, 14b und 14c bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der jeweiligen Freistellung gehemmt.“

7. Dem § 19 Abs. 1 wird folgende Z 56 angefügt:

„56. § 14 Abs. 1, § 14b, § 14c Abs. 2, § 14d Abs. 2 und 4a sowie § 16a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2023 treten mit 1. August 2023 in Kraft.“

Artikel 7

Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

Das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz 16/2020, wird wie folgt geändert:

1. § 2 lautet:

„§ 2. Ziel dieses Abschnittes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern sowie pflegenden Angehörigen.“

2. Nach § 5 wird folgender § 5a eingefügt:

„§ 5a. Wenn eine Person im Zusammenhang mit

1. Elternkarenz, Elternteilzeit sowie Änderung der Lage der Arbeitszeit nach dem Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221/1979 oder dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989 sowie Vaterschaftsurlaub nach § 1a VKG;
2. Freistellung nach § 8 Abs. 3 des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921 oder nach § 1154b Abs. 5 ABGB, JGS Nr. 946/1811 bei dringenden familiären Dienstverhinderungsgründen, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall die unmittelbare Anwesenheit erfordern;
3. Pflegefreistellung im Sinne des § 16 Abs. 1 bis 4 des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976;
4. den sich aus §§ 14 Abs. 1 Z 2 bis 14d des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, BGBl. Nr. 459/1993, ergebenden Rechten

diskriminiert wird, kommt der I. Teil dieses Bundesgesetzes zur Anwendung, auch wenn der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht vorliegt.

3. Dem § 63 wird folgender Abs. 12 angefügt:

„(12) § 2 und § 5a, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2023 treten mit 1. August 2023 in Kraft.“

Artikel 8

Änderung des Landarbeitsgesetzes 2021

Das Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/20XX, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung „§ 67 Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder“ die Eintragung „§ 67a Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen“ eingefügt.

2. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung „§ 135 Begriffsbestimmungen“ die Eintragung „§ 135a“ eingefügt.

3. § 28 Abs. 3 Z 1 lautet:

„1. schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Angehörigen, sowie die notwendige Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person,“

4. Dem § 28 Abs. 4 werden folgende Abs. 5 und 6 angefügt:

„(5) Eine Kündigung wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen persönlichen Verhinderung aus einem wichtigen Grund gem. Abs. 3 Z 1 oder Z 2 kann bei Gericht angefochten werden. § 354 Abs. 8 gilt sinngemäß. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat auf ein schriftliches Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“

(6) Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zu Beginn einer Arbeitsverhinderung nach Abs. 3 Z 1 und 2 bereits erworben hat, bleiben bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende dieser Arbeitsverhinderung gehemmt.“

5. § 35 Abs. 1 wird durch folgende Abs. 1 und 1a ersetzt:

„§ 35. (1) Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ist auf Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats ihres bzw. seines Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie bzw. er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Falle des § 36 Abs. 2, nicht zulässig.“

(1a) Abweichend von Abs. 1 hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Karenz bis zur Vollendung des 24. Lebensmonats des Kindes, wenn sie bzw. er im Zeitpunkt der Meldung alleinerziehend ist. Dies ist der Fall, wenn

1. kein anderer Elternteil vorhanden ist oder
2. der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat das Vorliegen dieser Voraussetzung schriftlich zu bestätigen.“

6. § 36 Abs. 1 und 2 lautet:

„§ 36. (1) Die Karenz nach § 35 kann zweimal geteilt und abwechselnd von den Elternteilen in Anspruch genommen werden. Teilen die Eltern die Karenz, so verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Ein Karenzteil muss mindestens zwei Monate betragen und beginnt zu dem in § 35 Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils.“

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson können die Elternteile gleichzeitig Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei die Karenz ein Monat vor dem in Abs. 1 oder § 37 Abs. 1 letzter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet bzw. zu enden hat.“

7. § 37 Abs. 1 lautet:

„§ 37. (1) Jeder Elternteil kann mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber vereinbaren, dass er drei Monate seiner Karenz 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. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz

1. nach § 35 spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes,
2. nach § 36 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, oder
3. sofern auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat.“

8. § 37 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu den in § 35 Abs. 6 und 7 oder § 36 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen und kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Elternteil kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle der aufgeschobenen Karenz eine Karenz längstens bis zu den in § 35 Abs. 1 und 1a und § 36 Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers stattgegeben wird.“

9. § 37 Abs. 4 lautet:

„(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen. Der Elternteil kann die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.“

10. Nach § 37 Abs. 6 wird folgender Abs. 7 eingefügt:

„(7) Eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz kann bei Gericht angefochten werden. § 354 Abs. 8 gilt sinngemäß. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat auf ein schriftliches Verlangen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“

11. In § 43 Abs. 1 wird das Zitat „§ 35 Abs. 1 und § 38 Abs. 4 und 5“ durch das Zitat „§ 35 Abs. 1 und 1a, § 36 Abs. 1 und § 38 Abs. 4 und 5“ ersetzt.

12. Nach § 43 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zu Beginn einer Freistellung nach § 34 oder einer Karenz bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Freistellung nach § 34 oder der Karenz gehemmt.“

13. § 44 Abs. 1 lautet:

„§ 44. (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von höchstens sieben Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die Zeit zwischen der Geburt des Kindes und dem frühesten Beginn der Elternteilzeit nach § 46 Abs. 3 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen. Der Anspruch besteht nur dann, wenn

1. das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 276) mit mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigt ist und
3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20% reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.“

14. § 45 lautet:

„§ 45. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 44 Abs. 1 oder 4 haben, können mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20% reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite). Von diesem Höchstausmaß sind die Zeit zwischen der Geburt des Kindes und dem frühesten Beginn der Elternteilzeit nach § 46 Abs. 3 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen.“

15. Dem § 48 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Lehnt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung ab, muss sie bzw. er dies schriftlich begründen.“

16. § 49 Abs. 1 lautet:

„§ 49 (1) Kommt zwischen dem Elternteil und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 44 und 45 zu Stande, kann der Elternteil der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Karenz, längstens jedoch bis den in § 35 Abs. 1 und 1a und § 36 Abs. 1 genannten Zeitpunkten, in Anspruch nimmt.“

17. § 49 Abs. 2 lautet:

„(2) Gibt das Gericht der Klage der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers in einem Rechtsstreit nach § 47 Abs. 3 statt oder der Klage eines Elternteils nach § 48 Abs. 2 nicht statt, kann die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bekannt geben, dass sie bzw. er Karenz, längstens bis zu den in § 35 Abs. 1 und 1a und § 36 Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt.“

18. § 50 Abs. 2 lautet:

„(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 354 Abs. 8 gilt sinngemäß. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat auf ein schriftliches Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers eine schriftliche Begründung der Kündigung auszustellen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss die schriftliche Begründung bei sonstigem Ausschluss des Rechts auf Ausstellung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang der Kündigung verlangen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber muss die schriftliche Begründung binnen fünf Kalendertagen ab dem Zugang des Verlangens ausstellen. Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.“

19. In § 53 Abs. 1 wird die Wortfolge „bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes“ durch die Wortfolge „bis zu den in § 35 Abs. 1 und 1a und § 36 Abs. 1 genannten Zeitpunkten“ ersetzt.

20. Dem § 61 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat eine Ablehnung oder Aufschiebung der von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer gewünschten Herabsetzung der Normalarbeitszeit sachlich und schriftlich zu begründen.“

21. Dem § 62 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat eine Ablehnung oder Aufschiebung der Pflegekarenz sachlich und schriftlich zu begründen.“

22. In § 63 Abs. 2 wird nach dem zweiten Satz folgender Satz eingefügt:

„Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat eine Ablehnung oder Aufschiebung der Pfl egeteilzeit sachlich und schriftlich zu begründen.“

23. In § 66 entfällt der Ausdruck „im gemeinsamen Haushalt lebenden“.

24. Nach § 67 wird folgender § 67a samt Überschrift eingefügt:

„Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen

§ 67a. Der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zu Beginn einer Freistellung nach §§ 62, 65 und 66 bereits erworben hat, bleibt bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der jeweiligen Freistellung gehemmt.“

25. § 133 lautet:

„§ 133. Ziel dieses Abschnittes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern sowie pflegenden Angehörigen sowie der Abbau von sonstigen Diskriminierungen.“

26. Nach § 135 wird folgender § 135a eingefügt:

„§ 135a. Wenn eine Person im Zusammenhang mit

1. Vaterschaftsurlaub, Elternkarenz, Elternteilzeit sowie Änderung der Lage der nach Abschnitt 5;
2. Freistellung nach § 28, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall die unmittelbare Anwesenheit erfordern;
3. den sich aus §§ 61 Abs. 1 Z 2, 62, 63, 65 und 66 ergebenden Rechten

diskriminiert wird, kommt dieser Abschnitt 15 zur Anwendung, auch wenn der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht vorliegt.“

27. Dem § 430 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Das Inhaltsverzeichnis, § 28 Abs. 3, 5 und 6, § 35 Abs. 1 und 1a, § 36 Abs. 1 und 2, § 37 Abs. 1, 3, 4 und 7, § 43 Abs. 1 und 1a, § 44 Abs. 1, § 45, § 48 Abs. 1, § 49 Abs. 1 und 2, § 50 Abs. 2, § 53 Abs. 1, § 61 Abs. 1, § 62 Abs. 2, § 63 Abs. 2, § 66, § 67a samt Überschrift, § 133 und § 135a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2023 treten mit 1. August 2023 in Kraft. § 35 Abs. 1 und 1a, § 36 Abs. 1 und 2, § 37 Abs. 1, 3, 4 und 7, § 43 Abs. 1 und 1a, § 44 Abs. 1, § 45, § 48 Abs. 1, § 49 Abs. 1 und 2, § 50 Abs. 2 und § 53 Abs. 1 sind auf Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern) anzuwenden, deren Kinder ab diesem Tag geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.“

Artikel 9

Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes

Das Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 225/2022, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Abs. 6 zweiter Satz wird die Zahl „10“ durch die Zahl „14“ ersetzt.

2. In § 2 Abs. 6 vierter Satz wird der Ausdruck „vier“ durch den Ausdruck „zwei“ ersetzt.

3. Dem § 2 wird folgender Abs. 9 angefügt:

„(9) Für Leistungen nach diesem Bundesgesetz ist § 26 Abs. 3 Bundesabgabenordnung, BGBl. Nr. 194/1961, für Personen mit Dienstort im Ausland, die im Auftrag einer Gebietskörperschaft tätig werden, sowie für deren Ehegatten und Kinder anwendbar.“

4. In § 5b fünfter Satz wird die Wortfolge „ab Ende des letzten Bezugssteiles“ durch die Wortfolge „ab dem letzten Tag der höchstmöglichen Anspruchsdauer“ ersetzt.

5. In § 24c Abs. 2 wird die Wortfolge „Ungeachtet des Abs. 2“ durch die Wortfolge „Ungeachtet des Abs. 1“ ersetzt.

6. Dem § 24d wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Ist ein Elternteil aufgrund eines unabwendbaren und unvorhersehbaren Ereignisses, dessen Dauer den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind bewirkt, am Bezug des Kinderbetreuungsgeldes als Ersatz des Erwerbseinkommens für dieses Kind verhindert, so verlängert sich die Bezugsdauer des anderen Elternteiles im Zeitraum der Verhinderung auf Antrag um die Anzahl der Verhinderungstage, maximal aber um 61 Tage. Das Kinderbetreuungsgeld als Ersatz des Erwerbseinkommens entspricht im Verlängerungszeitraum der Höhe der Sonderleistung gemäß Abs. 1. § 5c Abs. 1 ist sinngemäß anzuwenden.“

7. Dem § 31 Abs. 3a wird folgender Satz angefügt:

„Wird durch den Tod des beziehenden Elternteiles oder des Kindes die Mindestbezugsdauer nicht erfüllt, ist von Amts wegen von der Rückforderung abzusehen.“

8. Dem § 50 wird folgender Abs. 39 angefügt:

„(39) § 2 Abs. 6 und Abs. 9, § 5b, § 24d Abs. 3 und § 31 Abs. 3a in der Fassung BGBl. I Nr. xxx/20xx treten mit 1. Jänner 2024 in Kraft.“

Artikel 10

Änderung des Familienzeitbonusgesetzes

Das Familienzeitbonusgesetz (FamZeitbG), BGBl. I Nr. 53/2016, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 174/2022, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Abs. 3a erster Satz wird der Ausdruck „vier“ durch den Ausdruck „zwei“ ersetzt.

2. In § 2 wird folgender Abs. 3b angefügt:

„(3b) Bei einem medizinisch indizierten Krankenhausaufenthalt des anderen Elternteils wird bei persönlicher Pflege und Betreuung des anderen Elternteils durch den Vater im Beisein des Kindes im Mindestausmaß von durchschnittlich zwei Stunden täglich ausnahmsweise der gemeinsame Haushalt im Sinne des Abs. 3 angenommen. Ein solcher Krankenhausaufenthalt des anderen Elternteils steht dem Vorliegen einer Familienzeit nach Abs. 4 nicht entgegen.“

3. In § 3 Abs. 1 wird der Betrag „22,60“ durch den Betrag „47,82“ ersetzt.

4. § 3 Abs. 3 lautet:

„(3) Der Familienzeitbonus gebührt auf Antrag, frühestens ab dem Tag der Geburt des Kindes, bei Adoptiv- und Pflegekindern gebührt der Bonus frühestens ab dem Tag, an dem das Kind in Pflege genommen wird. Der Antrag muss, bei sonstigem Anspruchsverlust, spätestens binnen 121 Tagen ab dem Tag der Geburt des Kindes gestellt werden. Bei der Antragstellung ist die Anspruchsdauer festzulegen, diese kann ausschließlich 28, 29, 30 oder 31 Kalendertage betragen und kann binnen 182 Tagen ab der Geburt einmalig geändert werden.“

5. In § 12 Abs. 5 wird der Ausdruck „1. 2023“ durch den Ausdruck „1. Jänner 2023“ ersetzt.

6. Dem § 12 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) § 2 Abs. 3a und 3b und § 3 Abs. 1 und Abs. 3 in der Fassung BGBl. I Nr. xxx/20xx treten mit dem der Kundmachung dieses Bundesgesetzes folgenden Tag in Kraft und sind für Geburten nach dem 31. Juli 2023 anzuwenden.“

Begründung

Allgemeiner Teil

Hauptgesichtspunkte des Entwurfes:

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates ist bis 2. August 2022 im nationalen Recht umzusetzen.

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

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

Folgende Änderungen waren im Urlaubsgesetz notwendig:

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

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

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

Folgende Änderungen waren im Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz notwendig:

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

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

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

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

Kompetenzgrundlage:

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG („Arbeitsrecht“ und „Sozialversicherungswesen“), Art. 10 Abs. 1 Z 17 B-VG („Bevölkerungspolitik“), Art. 11 Abs. 1 Z 9 („Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt“) und hinsichtlich des Mutterschutzgesetzes auch Art. 21 Abs. 2 B-VG (Arbeitnehmerschutz der Bediensteten in Betrieben der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände).

Besonderer Teil

Zu Art. 1 und 2 (Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979 und des Väter-Karenzgesetzes):

Zu § 15 Abs. 1 MSchG und § 2 Abs. 1 MSchG:

Derzeit haben Mütter und Väter hinsichtlich ihres jeweiligen Anspruchs auf Karenz ein gemeinsames Gestaltungsrecht: Die Karenz kann bis zu zweimal geteilt und abwechselnd in Anspruch genommen werden.

Gemäß Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass zwei Monate des Elternurlaubs nicht übertragbar sind. Es wird ausdrücklich von einem eigenen Anspruch des jeweiligen Elternteils gesprochen. Erwägungsgrund 20 erläutert diese Regelung dahingehend, dass mindestens zwei Monate des Elternurlaubs ausschließlich dem einzelnen Elternteil zustehen.

Daraus ergibt sich, dass der Gesamtanspruch bei Teilung länger sein muss als bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil. Die geltende Regelung kann daher nicht beibehalten werden.

In Umsetzung des Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie soll der Grundanspruch der Karenz im Fall der ausschließlichen Inanspruchnahme durch einen Elternteil künftig um zwei Monate reduziert werden und bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes gegeben sein. Nach den Erwägungsgründen der Richtlinie zielen die Bestimmungen darauf ab, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern sowie die gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen zu unterstützen und auf diesem Wege auch die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern zu schließen (Erwägungsgründe 6 und 10 der Richtlinie).

Um diesem Ansatz gerecht zu werden, wurde von einer Verlängerung der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Karenz für beide Elternteile über den 2. Geburtstag hinaus abgesehen. Auch die Schaffung einer gleichzeitigen Karenz im Umfang von zwei Monaten würde dem Ziel der Richtlinie nicht entsprechen.

Art. 16 Abs. 2 sieht vor, dass die Nichtrückschrittsklausel des Abs. 1 die Änderung von Rechtsvorschriften wegen „sich wandelnder Umstände“ nicht hindert.

Lange Karenzzeiten haben sich von einer Maßnahme zur Vereinbarung von Beruf und Familie zu einem wesentlichen Faktor für die Benachteiligung von Frauen im Berufsleben gewandelt. Die vorgesehene Neuregelung ist daher zulässig.

Zu § 15 Abs. 1a MSchG und § 2 Abs. 1a VKG:

Durch diese Bestimmung soll Alleinerzieherinnen und Alleinerziehern ermöglicht werden, weiterhin bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch zu nehmen. Dem steht die Richtlinie nicht entgegen. Eine Unübertragbarkeit eines Teils des Karenzanspruches setzt ja voraus, dass überhaupt ein Anspruch vorhanden ist.

Z 1 umfasst zunächst den Tod des anderen Elternteils. Weiters ist nach dieser Bestimmung eine Mutter alleinerziehend, wenn nach § 144 ABGB kein anderer Elternteil feststellbar ist. Als Nachweis für den Dienstgeber kann hier die Sterbeurkunde oder der fehlende Eintrag des anderen Elternteils in der Geburtsurkunde dienen. Umgehungshandlungen durch eine später geplante Eintragung des Vaters in die Geburtsurkunde sind nicht zu befürchten, da mit diesem Eintrag auch andere Rechtsfolgen (z.B. Erbrecht, Unterhalt) verbunden sind.

Da der andere Elternteil, der nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebt, keinen Anspruch auf Karenz hat und dieser daher auch keinen Karenzteil übertragen könnte, sieht Z 2 auch für diesen Fall einen Anspruch bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes vor.

Wenn der andere Elternteil nicht in einem Arbeitsverhältnis steht (selbständig, studierend etc.), besteht nach Z 2 nur dann Anspruch bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes, wenn der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

Als Nachweis für den fehlenden gemeinsamen Haushalt gilt dasselbe wie beim Anspruch auf Karenz bzw. beim arbeitsrechtlichen Anspruch auf die Freistellung des Vaters anlässlich der Geburt („Papamonat“) und der Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts: Die polizeiliche Meldung des Wohnsitzes gilt nur als Indiz. Es kommt daher auf die tatsächlich gelebten Verhältnisse an.

Lebt der Vater z.B. aufgrund von häuslicher Gewalt nicht mehr in der gemeinsamen Wohnung, ist er aber noch an der Adresse gemeldet, so ist die Mutter alleinerziehend, da faktisch kein gemeinsamer Haushalt mehr besteht.

Diese Voraussetzung muss im Zeitpunkt der Meldung einer Karenz bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes vorliegen. Bei Verlängerung einer Karenz nach § 15 Abs. 3 zweiter Satz MSchG bzw. § 2 Abs. 5 zweiter Satz VKG, muss die Voraussetzung bei Meldung der Verlängerung vorliegen. Die Mutter bzw. der Vater hat das Vorliegen der Voraussetzungen zu diesem Zeitpunkt schriftlich zu bestätigen. Falsche Angaben stellen einen Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses dar.

Änderungen während der bereits angetretenen Karenz spielen keine Rolle für die bereits gemeldete Karenz. Sollte es zu einer Änderung auf die Alleinerziehendeneigenschaft kommen, so kann die Karenz einmal nach § 15 Abs. 3 MSchG bzw. nach § 2 Abs. 5 VKG verlängert werden. In diesem Fall gilt für die Feststellung der Alleinerziehendeneigenschaft der Zeitpunkt der Meldung der Verlängerung.

Zu § 15a Abs. 1 und 2 MSchG und § 3 Abs. 1 und 2 VKG:

§ 15a MSchG und § 3 VKG haben die gesetzlichen Regelungen zur die Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter zum Inhalt. Infolge der (bereits nach geltendem Recht) vorgesehenen Möglichkeit der abwechselnden Inanspruchnahme der Karenz in der Mindestdauer von zwei Monaten pro Karenzteil soll nunmehr in § 15a Abs. 1 MSchG und § 3 Abs. 1 VKG eine Verlängerung des Grundanspruchs auf Karenz um die entsprechend der Richtlinie unübertragbaren zwei Monate Elternurlaub normiert werden. Den Elternteilen steht somit wie bisher im Rahmen ihres gemeinsamen Gestaltungsrechts bei Teilung der Karenz ein Karenzanspruch grundsätzlich bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes zur Verfügung, der sich im Fall der gleichzeitigen Karenz in der Dauer eines Monats gem. § 15a Abs. 2 MSchG und § 3 Abs. 2 VKG um diesen Überlappungsmonat verkürzt.

Da der längst mögliche Anspruch auf Karenz bei Teilung nunmehr in § 15a Abs. 1 MSchG und § 3 Abs. 1 VKG geregelt ist, wurde in § 15a Abs. 2 MSchG und § 3 Abs. 2 VKG eine Zitat Anpassung notwendig.

Zu § 15b Abs. 1 MSchG und § 4 Abs. 1 VKG:

In diesen Bestimmungen ist eine Anpassung infolge der Neuregelung des Grundanspruchs auf Karenz bei alleiniger Inanspruchnahme durch einen Elternteil notwendig. Es wird weiterhin vorgesehen, dass bei Vereinbarung einer aufgeschobenen Karenz der Anspruch auf die „reguläre“ Karenz um drei Monate verkürzt wird.

Zu § 15b Abs. 3 und 4 MSchG und § 4 Abs. 3 und 4 VKG:

Art. 5 Abs. 6 der Richtlinie sieht unter anderem vor, dass der Arbeitgeber jede Ablehnung eines „Elternurlaubs in flexibler Form“ innerhalb eines angemessenen Zeitraums ab der Antragstellung schriftlich zu begründen hat. Die Karenz bedarf grundsätzlich nicht der Zustimmung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers. Werden die gesetzlich vorgesehenen Meldefristen eingehalten, besteht ein Rechtsanspruch auf die Wahrnehmung der Freistellung. Eine Ausnahme bildet die aufgeschobene Karenz, die als „Elternurlaub in flexibler Form“ i.S. der Richtlinie zu verstehen ist.

Sowohl die Absicht, aufgeschobene Karenz wahrzunehmen, als auch der konkrete Antrittszeitpunkt sind mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Bei Nichteinigung sieht das Gesetz für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber die Möglichkeit vor, Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einzubringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Kommt es im Zuge der Bekanntgabe der Absicht des Karenzaufschubs zur Nichteinigung, Klage oder klagsstattgebendem Urteil hat der Elternteil die Möglichkeit, an Stelle der aufgeschobenen Karenz, Karenz bis zum Ablauf des 22. bzw. 24. Lebensmonats des Kindes zu beanspruchen.

Die bestehende Regelung wurde in Umsetzung der Bestimmung des Art. 5 Abs. 6 der Richtlinie um die Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur schriftlichen Begründung der Ablehnung der aufgeschobenen Karenz erweitert. Die Begründung der Ablehnung einer Vereinbarung über den Karenzaufschub hat binnen zwei Wochen ab dem Zeitpunkt zu erfolgen, an dem der Elternteil die Absicht, Karenz aufzuschieben, bekannt gibt. Desgleichen besteht die Verpflichtung zur Begründung der Ablehnung des konkreten Antrittszeitpunkts der aufgeschobenen Karenz zwei Wochen ab Bekanntgabe des gewünschten Zeitpunkts durch den Elternteil.

Zu § 15b Abs. 7 MSchG und § 4 Abs. 6a VKG:

In Umsetzung des Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie, wonach die Beantragung und Inanspruchnahme des Elternurlaubs unter Kündigungsschutz gestellt werden muss, wurde die aufgeschobene Karenz durch einen Motivkündigungsschutz abgesichert.

In der Literatur wird davon ausgegangen, dass bei einem Motivkündigungsschutz analog zu § 105 Abs. 4 zweiter Satz ArbVG von einer Anfechtungsfrist von 14 Tagen auszugehen ist.

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

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

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

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

Zu § 15f Abs. 1a MSchG sowie § 7d VKG:

In Umsetzung des Art. 10 der Richtlinie wird der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die der Elternteil zu Beginn einer Freistellung nach § 1a VKG oder einer Karenz bereits erworben hat, bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Freistellung oder Karenz gehemmt. Durch diese Frist wird ermöglicht, dass die Ansprüche nicht bereits am ersten Tag nach Rückkehr, an dem andere Angelegenheiten im Vordergrund stehen werden, geltend gemacht werden müssen.

Zu § 15h Abs. 1 und § 15i MSchG sowie § 8 Abs. 1 und § 8a VKG:

Die Elternteilzeit ist als „Flexible Arbeitsregelung“ im Sinne des Art. 9 der Richtlinie anzusehen. Für solche Maßnahmen sieht Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie vor, dass der Anspruchszeitraum bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes vereinbart werden können. Die Höchstdauer der Elternteilzeit beträgt dabei sieben bzw. vier Jahre. Zeiten, in denen eine Teilzeitbeschäftigung nicht möglich ist, führen wie bisher zu einer Verkürzung der möglichen Höchstdauer.

Zu § 15l Abs. 1 MSchG und § 8d Abs. 1 VKG:

Auch bei der vereinbarten Teilzeit wird entsprechend Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie vorgesehen, dass die Ablehnung der Teilzeit zu begründen ist. Im Unterschied zu Art. 12 Abs. 2 wird dies nicht als Anspruch geregelt, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltend machen müssen, sondern als absolute Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Auch hier ist der Grund lediglich allgemein anzugeben, z.B. Unmöglichkeit von organisatorischen Ausgleichsmaßnahmen. Eine genaue Ausformulierung bleibt einem allfälligen gerichtlichen Verfahren vorbehalten.

Zu § 15m Abs. 1 und 2 MSchG und § 8e Abs. 1 und 2 VKG:

Diese Zitat Anpassung ist notwendig, da nunmehr auch § 15 Abs. 1 und 1a und § 15a Abs. 1 MSchG sowie § 2 Abs. 1 und 1a und § 3 Abs. 1 VKG eine Regelung über die Höchstdauer der Karenz enthalten.

Zu § 15n Abs. 2 MSchG und § 8f Abs. 2 VKG:

Siehe die Erläuterungen zu § 15b Abs. 7 MSchG und § 4 Abs. 6a VKG.

Zu § 15q MSchG und § 9 VKG:

Notwendige Zitat Anpassungen, da nunmehr zwei Endzeitpunkte für die Karenz vorgesehen sind.

Zu Art. 3 (Änderung des Urlaubsgesetzes):

Zu § 16 Abs. 1 UrlG:

Der Anspruch auf Urlaub für pflegende Angehörige nach Art. 6 der Richtlinie ist für zwei Kategorien von Personen vorzusehen: Für Angehörige gem. Art. 3 Abs. 1 lit. e der Richtlinie (Sohn, Tochter, Mutter, Vater, Ehepartnerin und Ehepartner sowie Personen in eingetragener Partnerschaft) unabhängig davon, ob sie im gemeinsamen Haushalt mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer leben, sowie für Personen, die mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt leben (die keine Angehörigen i.S.d. Richtlinie sein müssen).

In Umsetzung des Art. 6 der Richtlinie ist in § 16 Abs. 1 UrlG, in dem Art. 6 der Richtlinie grundsätzlich umgesetzt wird, das für die Freistellung zur Pflege naher Angehöriger erforderliche Tatbestandsmerkmal des gemeinsamen Haushalts zu streichen. Darüber hinaus sind in den Kreis der erkrankten Personen, für die eine Pflegefreistellung zusteht, auch jene aufzunehmen, die mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt leben – unabhängig davon, ob sie nahe Angehörige i.S.d. § 16 UrlG sind.

Zu § 16 Abs. 4 UrlG:

Da das Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts für den Anspruch auf Pflegefreistellung zur notwendigen Betreuung erkrankter Kinder, Wahl- und Pflegekinder gemäß § 16 Abs. 1 Z 1 (neu) nicht mehr Voraussetzung ist, kann das Zitat „Abs. 1 Z 1“ entfallen.

Zu § 16 Abs. 5 UrlG:

In Abs. 5 UrlG werden zur Umsetzung des Art. 12 der Richtlinie ein Motivkündigungsschutz und das Recht der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers normiert, im Fall der Kündigung seitens der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers eine schriftliche Begründung zu verlangen. In Umsetzung des Art. 12 der Richtlinie wird mit der Festlegung eines Motivkündigungsschutzes (und nicht eines absoluten Kündigungsschutzes) das Auslangen gefunden, da lediglich ein Verbot der Kündigung und aller Vorbereitungen für eine Kündigung aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme der Maßnahme verlangt wird. Diese Sichtweise wird auch durch die Erwägungsgründe 41 und 42 der Richtlinie gestützt. Zweck der Begründungspflicht ist es,

dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abschätzen können, ob eine Klage Erfolg haben könnte. In der Literatur wird davon ausgegangen, dass bei einem Motivkündigungsschutz analog zu § 105 Abs. 4 zweiter Satz ArbVG zweiter Satz von einer Anfechtungsfrist von 14 Tagen auszugehen ist. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen zu § 15b Abs. 7 MSchG verwiesen.

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

Zu § 18a UrlG:

In Umsetzung des Art. 10 der Richtlinie wird der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die der Arbeitnehmer zu Beginn einer Pflegefreistellung bereits erworben hat, bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Pflegefreistellung gehemmt. Durch diese Frist wird ermöglicht, dass die Ansprüche nicht bereits am ersten Tag nach Rückkehr, an dem andere Angelegenheiten im Vordergrund stehen werden, geltend gemacht werden müssen.

Zu Art. 4 und Art. 5 (Änderung des Angestelltengesetzes und des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs):

Zu § 9a AngG und § 1154b Abs. 7:

In Umsetzung des Art. 10 der Richtlinie wird der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die der Arbeitnehmer zu Beginn einer Dienstverhinderung bereits erworben hat, bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Dienstverhinderung gehemmt. Durch diese Frist wird ermöglicht, dass die Ansprüche nicht bereits am ersten Tag nach Rückkehr, an dem andere Angelegenheiten im Vordergrund stehen werden, geltend gemacht werden müssen.

Art. 7 der Richtlinie sieht eine Freistellung aus dringenden familiären Gründen im Fall einer Erkrankung oder eines Unfalls vor. Da Art. 10 der Richtlinie auf Art. 7 verweist, unterliegen nicht sämtliche Dienstverhinderungen des § 8 Abs. 3 AngG und des § 1154b Abs. 5 ABGB der Fortlaufhemmung.

Zu Art. 6 (Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes):

Zu § 14 Abs. 1 AVRAG:

Nach den Begriffsbestimmungen der Richtlinie bedeutet „flexible Arbeitsregelung“ die Möglichkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Arbeitsmuster anzupassen, einschließlich Nutzung von Telearbeit, flexiblen Arbeitsplänen oder der Reduzierung der Arbeitszeiten. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit gem. § 14 AVRAG stellt somit eine Maßnahme der flexiblen Arbeitsregelungen i.S.d. Art. 9 der Richtlinie dar. In Umsetzung des Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie wurde nunmehr normiert, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber die Ablehnung oder Aufschiebung der von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer gewünschten Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu begründen hat. Die Begründung kann auch mündlich erfolgen (die Richtlinie sieht keine Formvorschrift der Begründung vor). Das Wort „sachlich“ soll die Begründung weg von einer emotionalen Ebene auf eine sachliche heben.

Zu § 14b AVRAG:

Bei der Familienhospizteilzeit handelt es sich um eine Maßnahme zur Umsetzung des Art. 9 der Richtlinie (Flexible Arbeitsregelungen). § 14b AVRAG (Begleitung schwersterkranker Kinder) ist eine Sonderregelung im Zusammenhang mit § 14a AVRAG (Sterbebegleitung). Gemäß Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie müssen unter anderem auch pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Art. 3 Abs. 1 lit d der Richtlinie definiert „pflegende Angehörige“ als Arbeitnehmer, die einen Angehörigen oder eine im gleichen Haushalt wie der Arbeitnehmer lebende Person, der bzw. die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen, auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, pflegen oder unterstützen. Bei der Pflege eines Angehörigen darf es demnach nicht darauf ankommen, ob ein gemeinsamer Haushalt mit der oder dem zu pflegenden Angehörigen vorliegt. Dies ist in § 14a AVRAG bereits umgesetzt. Daher war das Tatbestandsmerkmal des gemeinsamen Haushalts lediglich bei der Begleitung schwersterkranker Kinder gem. § 14b AVRAG zu streichen.

Zu § 14c Abs. 2 und § 14d Abs. 2 AVRAG:

In den Bestimmungen des § 14d zur Pflgeteilzeit, die unter Art. 9 der Richtlinie zu subsumieren sind, wurde entsprechend Art. 9 Abs. 2 eine Begründungsverpflichtung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers im Fall der Ablehnung oder Aufschiebung eines Antrags auf Pflgeteilzeit gesetzlich festgelegt. Die Begründung kann auch mündlich erfolgen (die Richtlinie sieht keine Formvorschrift der Begründung vor). Das Wort „sachlich“ soll die Begründung weg von einer emotionalen Ebene auf eine sachliche heben.

Die Pflegekarenz ist Art. 7 der Richtlinie zuzuordnen. Eine Begründungspflicht der Ablehnung oder Aufschiebung des Antrags entsprechend Art. 9 Abs. 2 ist in der Richtlinie an sich nicht vorgesehen. Um jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Pflegekarenz anstreben, gegenüber jenen, die eine

Pflegezeit beabsichtigen, rechtlich nicht schlechter zu stellen, wird die Begründungsverpflichtung auch in § 14c gesetzlich vorgesehen.

In Betrieben mit mehr als fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann in Folge des Rechtsanspruchs auf Pflegekarenz bzw. Pflegezeit in den ersten vier Wochen gem. § 14c Abs. 4a und § 14d Abs. 4a AVRAG die Maßnahme nicht abgelehnt werden. Folglich ist bei einem Rechtsanspruch eine Ablehnung nicht möglich und daher auch eine Begründungspflicht nicht gegeben.

Zu § 14d Abs. 4a AVRAG:

In § 14d Abs. 4a erfolgt die Korrektur eines Redaktionsversehens.

Zu § 16a AVRAG:

In Umsetzung des Art. 10 der Richtlinie wird der Ablauf von laufenden gesetzlichen, kollektivvertraglichen und vertraglichen Verjährungs- und Verfallsfristen betreffend Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, die der Arbeitnehmer zu Beginn einer Freistellung nach §§ 14a, 14b und 14c bereits erworben hat, bis zum Ablauf von zwei Wochen nach Ende der Freistellung gehemmt. Durch diese Frist wird ermöglicht, dass die Ansprüche nicht bereits am ersten Tag nach Rückkehr, an dem andere Angelegenheiten im Vordergrund stehen werden, geltend gemacht werden müssen.

Zu Art. 7 (Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes)

Zu § 2:

Der Zweck der Richtlinie, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern sowie pflegenden Angehörigen zu ermöglichen, wird in die Zielsetzung des I. Abschnittes aufgenommen.

Zu § 5a:

Die Tatbestände der Z 1 bis 4 sind von der Verpflichtung zu einem Verbot der Diskriminierung nach Art. 11 RL erfasst, da hier Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige, Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt und flexible Arbeitszeitregelungen ausdrücklich aufgezählt werden.

Dies bedeutet, dass für alle diese Fälle Sanktionen nach Art. 13 RL und die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsstellen nach Art. 15 RL vorzusehen sind.

Der Diskriminierungsschutz der RL setzt nicht voraus, dass es sich um eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts handelt. Es wird daher eine eigene Bestimmung eingefügt, die auch zur Anwendung kommt, auch wenn der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht vorliegt.

Welche Rechtsfolgen nach § 12 zur Anwendung kommen, ist abhängig von der Art der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes.

Die Einbeziehung in das GIBG hat nach dem GBK/GAW-Gesetz die Zuständigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft und der Gleichbehandlungskommission zur Folge.

Zu Art. 8 (Änderung des Landarbeitsgesetzes 2021)

Die Änderungen der Art. 1 bis 7 werden für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft nachvollzogen.

Zu Art. 9 (Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes)

Zu Art. 9 Z 1 und 2 (§ 2 Abs. 6)

Bei einem 91 Tage übersteigenden Krankenhausaufenthaltes des Kindes soll künftig bei persönlicher Pflege und Betreuung des Kindes durch den jeweiligen Elternteil im Mindestausmaß von durchschnittlich zwei Stunden täglich ausnahmsweise der gemeinsame Haushalt mit diesem Elternteil angenommen werden. Die Nachsichtsfrist bei der verspäteten Hauptwohnsitzmeldung des Kindes an der Wohnadresse wird auf 14 Tage ausgedehnt.

Zu Art. 9 Z 3 (§ 2 Abs. 9)

Es erfolgt eine Angleichung an die (für die Familienbeihilfe gem. § 53 Abs. 5 zweiter Satz FLAG anzuwendende) Bestimmung für österreichische Auslandsbeamte in der Bundesabgabenordnung, wonach sie und ihre Familienangehörigen bei einem Dienstort im Ausland so behandelt werden, als hätten sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Österreich. Auslandsbeamte mit Dienstort im Ausland, die im Auftrag einer Gebietskörperschaft tätig werden, sowie deren Ehegatten, sofern die Eheleute in dauernder Haushaltsgemeinschaft leben, sollen in Hinkunft bei einem Anspruch auf Familienbeihilfe für ihr haushaltszugehöriges Kind auch Kinderbetreuungsgeld für dieses Kind beziehen können.

Zu Art. 9 Z 4 (§ 5b)

Es wird einer Empfehlung des Rechnungshofes nachgekommen und die Antragsfrist gegenüber der geltenden Rechtslage verlängert: Der Antrag ist spätestens binnen 124 Tagen ab dem letzten Tag der höchstmöglichen Anspruchsdauer für beide Elternteile beim Krankenversicherungsträger zu stellen. Dies ist nötig, da in jenen wenigen Einzelfällen, in denen die höchstmögliche Bezugsdauer der gewählten Variante nicht ausgeschöpft wurde, das automatisierte Erinnerungsschreiben nach Ende der Antragsfrist einlangen könnte.

Zu Art. 9 Z 5 (§ 24c Abs. 2)

Es handelt sich um die Bereinigung eines Redaktionsversehen.

Zu Art. 9 Z 6 (§ 24d Abs. 3)

Um allen Eltern, unabhängig vom gewählten Kinderbetreuungsgeld-System (Pauschal- bzw. Einkommensersatz-System) eine finanzielle Unterstützung in jenen Härtefällen, in denen ein Elternteil aus bestimmten, schwerwiegenden Gründen durch den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind am Bezug des Kinderbetreuungsgeldes verhindert ist, zu gewährleisten, soll dem anderen Elternteil künftig auch im Einkommensersatz-System eine Bezugsverlängerung gebühren. Diese Verhinderungsverlängerung kann in einem Zeitraum von maximal 61 Tagen in Höhe der Sonderleistung gemäß Abs. 1 in Anspruch genommen werden.

Zu Art. 9 Z 7 (§ 31 Abs. 3a)

Es soll künftig auch in jenen Fällen von Amts wegen auf die Rückforderung verzichtet werden, wenn durch den Tod des Kindes oder des Elternteils eine Anspruchsvoraussetzung wie etwa Einhaltung der Mindestbezugsdauer nicht erfüllt werden konnte.

Zu Art. 10 (Änderung des Familienzeitbonusgesetzes)**Zu Art. 10 Z 1 und 2 (§ 2 Abs. 3a und 3b)**

Der Familienzeitbonus soll als Ausnahme auch dann gebühren, wenn aufgrund eines medizinisch erforderlichen Krankenhausaufenthaltes des anderen Elternteils (zB aufgrund von Komplikationen infolge der Geburt) kein gemeinsamer Haushalt des anderen Elternteils mit dem Vater und dem Kind vorliegt. Die Situation des anderen Elternteils im Krankenhaus kann daher nur dann dem gemeinsamen Haushalt verfassungskonform als gleichgestellt angesehen werden, wenn der Vater den anderen Elternteil in Anwesenheit des Kindes im Durchschnitt von mindestens 2 Stunden täglich persönlich pflegt und betreut (Haushaltsfiktion) sowie alle anderen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt werden.

Der Vater hat das Ausmaß der Pflege und Betreuung des anderen Elternteils durch ihn im Beisein des Kindes durch Bestätigungen des Krankenhauses beim Krankenversicherungsträger nachzuweisen.

Künftig soll auch bei der seit längerem bestehenden Regelung betreffend den medizinisch erforderlichen Krankenhausaufenthalt des Kindes mit einer durchschnittlich 2-stündigen täglichen Pflege und Betreuung durch den Vater und den anderen Elternteil das Auslangen gefunden werden.

Zu Art. 10 Z 3 (§ 3 Abs. 1)

Der Familienzeitbonus wird auf 47,82 Euro pro Tag angehoben, das entspricht einer Verdoppelung des Wertes aus 2023 (23,91 Euro), um mehr Vätern die Familienzeit zu ermöglichen.

Zu Art. 10 Z 4 (§ 3 Abs. 3)

Nach der geltenden Rechtslage kann die Anspruchsdauer nicht verändert werden, sie kann also nicht verlängert, verkürzt, verschoben, aufgeteilt, vorzeitig beendet etc werden. Künftig soll innerhalb einer Frist von 182 Tagen ab der Geburt eine einmalige Änderung der Variante möglich sein. Durch die einmalige Änderung wird den Eltern noch mehr Flexibilität gegeben. Eine vorzeitige Beendigung ist weiterhin nicht möglich.

Die Antragsfrist für den Familienzeitbonus soll künftig verlängert werden. Der Antrag muss (statt wie bisher am 91. Tag) spätestens am 121. Tag nach der Geburt beim Krankenversicherungsträger einlangen (es gilt das Datum des Eingangsstempels).

Zu Art. 10 Z 5 (§ 12 Abs. 5)

Berichtigung eines Redaktionsversehens.

In formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Ausschuss für Arbeit und Soziales vorgeschlagen.