

Arbeitsrecht

BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES

347/ME

Zl. 51.006/4-1/99
An das Ex.:25
Parlament
Präsidium des Nationalrates
Dr. Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien

Gesetzesentwurf	
Zl.	16-GE/1999
Datum	23. 11.99
Verteilt	

GZ: 51.006/4-1/99

Wien, 2. März 1999

Di. Kojek

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert werden

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales beehrt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Karenzgeldgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 und das Karenzurlaubsgeldgesetz geändert werden, zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 6. April 1999 festgesetzt.

Anlage

Für die Bundesministerin:
Mathilde Knöfler

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Kantz

1

Entwurf

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. XXXXX, 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 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.“

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) 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, 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. Nach Ablauf dieser Frist 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

2

Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekanntzugeben. Nach Ablauf 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 Karenzurlaubsteiles,
2. bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen nach Ende ihres zweiten Teiles.

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 15b. (1) Die Dienstnehmerin kann drei Monate ihres Karenzurlaubes aufschieben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbrauchen, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann verbraucht werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 15 oder 15a spätestens

1. mit Ablauf des einundzwanzigsten Lebensmonates des Kindes,
 2. wenn auch der Vater aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ablauf des achtzehnten Lebensmonates des Kindes
- geendet hat.

(2) Die Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. 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) Jeder Teil des aufgeschobenen Karenzurlaubes hat einen Monat oder ein Vielfaches zu betragen. Beginn und Dauer des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekanntzugeben. Lehnt der Dienstgeber die Inanspruchnahme innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe ab oder kommt keine Einigung zustande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in den Karenzurlaubsteil einschließlich dessen Beginn und Dauer klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in den begehrten Karenzurlaub 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.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des aufgeschobenen Karenzurlaubes und endet vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubsteiles. Hat dieser kürzer als drei Monate gedauert, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz zwei Wochen nach Ende des Karenzurlaubsteiles. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 3, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht vor dem beantragten Termin eingebracht hat.

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);
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat, mit dem Kind im selben Haushalt lebt und es überwiegend selbst pflegt (Pflegermutter)

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 achtzehnten 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 aufgrund 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 berühren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, Wahlen zu den Organen der Arbeitnehmerschaft, 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 der Europäischen Union oder 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 Eltern 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 der Europäischen Union oder 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, 15b Abs. 4, 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

6. 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.

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

8. Im § 23 werden nach Abs. 2 folgende Abs. 2a und 2b eingefügt:

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

(2b) § 15b Abs. 3 dritter bis fünfter Satz ist auf ist auf Bundesbeamtinnen, Landeslehrerinnen (§ 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrerinnen (§ 1 LLDG 1985), Klassenlehrerinnen, Richteramtsanwärterinnen und Richterinnen nicht anzuwenden.“

9. 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.

10. 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.“

11. § 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.“

12. § 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.“

13. § 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.“

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

„(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

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 Beschäftigungsverbot der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder 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 (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. Nach Ablauf dieser Frist 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. Nach Ablauf 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 drei Monate seines Karenzurlaubes aufschieben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbrauchen, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann verbraucht werden, wenn der Karenzurlaub nach §§ 2 oder 3 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, sofern auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes geendet hat.

(2) Die Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes ist mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. 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) Ein aufgeschobener Karenzurlaubsteil muß mindestens einen Monat oder ein Vielfaches betragen. Beginn und Dauer des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekanntzugeben. Lehnt der Arbeitgeber die Inanspruchnahme innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe ab oder kommt keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Einwilligung in den Karenzurlaubsteil einschließlich dessen Beginn und Dauer klagen. Das Gericht hat die Einwilligung insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in den begehrten Karenzurlaub 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 § 512 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(4) Im übrigen gilt § 2 Abs. 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. Nach Ablauf 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 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 nach den §§ 2, 3 oder 5, 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,
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) Bei Verbrauch eines aufgeschobenen Teiles eines Karenzurlaubes (§ 4) beginnt der Kündigungsschutz grundsätzlich mit der Bekanntgabe des aufgeschobenen Karenzurlaubes, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des aufgeschobenen Karenzurlaubes und endet vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes. Hat dieser kürzer als drei Monate gedauert, endet der Kündigungsschutz zwei Wochen nach Ende des Karenzurlaubes. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß § 4 Abs. 3, wenn der Arbeitnehmer die Klage bei Gericht vor dem beantragten Termin eingebracht hat

(3) 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 gemäß Abs. 1 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.

Recht auf Information

§ 7a. Während eines Karenzurlaubes hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten männlichen Arbeitnehmers betreffen, insbesondere Konkurs, Ausgleich, Wahlen zu den Organen der Arbeitnehmerschaft, 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 der Europäischen Union oder 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 Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder 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 der Europäischen Union oder 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 wird nach Abs. 2 folgender Abs. 2a eingefügt:

„(2a) § 2 Abs. 5 letzter Satz, § 4 Abs. 2 und § 5 Abs. 3 letzter Satz ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß ein Karenzurlaub gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.“

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

5. § 10 Abs. 4 lautet:

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

6. 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“, im § 10 Abs. 7 Z 5 und Abs. 11 Z 2 das Zitat „§§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 2 und 4 und 13“ jeweils durch das Zitat „§§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13“ ersetzt.

7. 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 31.12.1999 geboren wurde. Ansprüche von Arbeitnehmern (Vätern, Adoptiv- und Pflegevätern), deren Kind vor dem 1.1.2000 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.“

8. Dem § 14 Abs. 5 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Die §§ 2 bis 8a, § 10 Abs. 2, 2a, 3 bis 7, 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. 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 oder
2. Wochengeld aus der Krankenversicherung nach diesem Bundesgesetz oder dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, bezieht 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 erwirbt 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 erzielt 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 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 Frau im Falle der Mutterschaft 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 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 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. 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 Abs. 2 lautet:

„(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 Wochengeld- oder Betriebshilfebezug 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.“

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 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 bzw. für beide Elternteile.

(4) Von der höchstmöglichen Bezugsdauer gemäß Abs. 3 können höchstens 183 Tage nach Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes in Anspruch genommen werden. Bezieht ein Elternteil zumindest zeitweise Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung, so gilt dies für die Zeit nach Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Der Anspruch gebührt bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes und darüber hinaus bis drei Monate nach Schuleintritt des Kindes.

(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 (Höchstausmaß nach den Abs. 1 und 2 unter Berücksichtigung der Abs. 3 und 4) 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. § 12 Abs. 3 lautet:

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

10. § 13 samt Überschrift entfällt.

11. § 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, 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.“

12. 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.“

13. 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.“

14. 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.

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

„(4) Bei der Vollziehung dieses Bundesgesetzes unterliegen die Gebietskrankenkassen dem Weisungsrecht der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales.“

16. § 43 Abs. 2 lautet:

„(2) Bezieher, die den Bezug von Karenzgeld oder Teilzeitbeihilfe nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes beendet (unterbrochen) haben, sind darüber hinaus für längstens sechs Monate 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 (Unterbrechung) des Bezuges bei der zuständigen Gebietskrankenkasse (§ 34 Abs. 1) beantragen.“

17. Dem § 57 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) Die §§ 2 Abs. 1 und 2 Z 1, 5, 6, 8 Abs. 5, 10 Abs. 2, 11, 12 Abs. 1 und 3, 14 Abs. 1 und 2, 16 Abs. 3, 27 Abs. 1, 28 Abs. 1, 34 Abs. 4 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.“

18. § 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. § 33 Abs. 5 lautet:

„(5) Der Anspruch auf Karenz(urlaub)s-geld ist erschöpft, wenn das Höchstausmaß erreicht ist. Der Anspruch auf Karenz(urlaub)s-geld gilt auch als erschöpft, wenn

1. nach Beendigung des Bezuges von Karenz(urlaub)s-geld wegen Aufnahme eines Dienstverhältnisses das Dienstverhältnis vor Erfüllung der Anwartschaft endet oder
2. die Voraussetzungen für den Bezug von Karenz(urlaub)s-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.“

2. § 39 Abs. 2 lautet:

„(2) § 33 Abs. 5 ist anzuwenden.“

3. 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 bezüglich der Berufungseinwendungen betreffend die Unterbringungsmöglichkeit die Stellungnahme der Bezirksverwaltungsbehörde einzuholen.“

4. 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 §§ 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.“

5. § 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) Bei Inanspruchnahme eines aufgeschobenen Karenzurlaubs gemäß § 15b MSchG verkürzt sich die Dauer des Bezuges gemäß Abs. 1 und 2 um drei Monate.“

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

5. 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.

6. § 7 Abs. 3 zweiter Satz lautet:

„Ein Wechsel in der Anspruchsberechtigung kann zweimal erfolgen.“

7. 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.“

8. 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.

9. 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 Dauer des Anspruches auf Karenzurlaubsgeld um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollednung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.“

10. Der bisherige § 12 Abs. 2b erhält die Bezeichnung „2c“.

11. Im § 12 Abs. 8 wird das Zitat „§ 15c Abs. 6 MSchG“ durch das Zitat „§ 15g Abs. 6 MSchG“ ersetzt.

12. 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.“

13. § 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.“

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

15. 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, § 7 Abs. 1 und 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 22.1.1999;
- Umsetzung der im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung (1998) enthaltenen Maßnahmen der Leitlinie 18 - Erleichterung der Rückkehr ins Arbeitsleben.

Inhalt:

- Schaffung eines eigenständigen Anspruches auf Karenzurlaub auch für Väter grundsätzlich bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes, wobei das Vorrecht der Mutter zur Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bestehen bleibt; 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, wenn es aufgespart wurde; entsprechende Regelung für Adoptiveltern bei Adoptionen nach dem 18. Lebensmonat des Kindes; Gewährung des Zuschusses, wenn Name des Vaters fehlt, und Rückzahlung durch 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 3.6.1996 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 14.12.1995 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 3.6.1996 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 Mindestaussaß 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. XXX/1999 und das Eltern-Karenzurlaubsgesetz (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 3.6.1999 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. Haupthemmnis 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 22.1.1999 das Familienpaket beschlossen, das u.a. 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.
- * Eröffnung des Bezuges von 183 Tagen Karenzgeld bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres bzw. bis drei Monate nach Schuleintritt des Kindes, soweit es nicht in Anspruch genommen, sondern aufgespart wurde.
- * 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 Regelung des Bundes gründen sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 16, Art. 14, Art 14a sowie 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 Anläßfälle geben, sodaß davon auszugehen ist, daß dadurch den Gebietskörperschaften als Dienstgeber kaum zusätzliche Kosten erwachsen werden.

Durch das Aufsparen des Anspruches, durch den gleichzeitigen Bezug ohne Ausdehnung der Gesamtdauer, durch den rückzahlbaren Zuschuß und durch die Vereinheitlichung der Anspruchsvoraussetzungen für Mütter, Väter und Adoptiveltern entstehen 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 x 6 Monate x S 7.100 (Inkl. KV) = S 426.000 jährlich. Dabei fallen im 1. Jahr bei kontinuierlichem Zugang nur die Hälfte der Kosten an.

Die Verwaltungskosten für das Karenzgeld werden den Gebietskrankenkassen pro Fall mit einem Pauschalbetrag abgegolten. Eine Erhöhung des Betrages wird aus den Neuregelungen nicht folgen, zumal der Verwaltungsmehraufwand durch das Aufsparen des Anspruches voraussichtlich nur in einem Teilbereich der Fälle zum Tragen kommt und ihm Vereinfachungen gegenüberstehen, sodaß die fünfprozentige Toleranzgrenze (§ 50 Abs. 1 KGG) nicht überschritten wird. Die Entwicklung wird im Jahr 2000 zu beobachten sein.

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

Jahr	2000	2001	2002	2003
Kosten	0,2	0,4	0,4	0,4

II. 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 leichten 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, 6, 7, 9, 11 und 12 (§ 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 6 (§ 10 Abs. 2, 3, 5 bis 7, 10 und 11 EKUG):

Diese Änderungen enthalten Zitatberichtigungen.

Zu Art. 1 Z 2 (§ 11 MSchG) und Art. 2 Z 1 (§ 7 Abs. 3 EKUG):

Die neugeschaffene Möglichkeit, drei Monate des Karenzurlaubes aufzuschieben und zu späteren Zeitpunkten in Anspruch zu nehmen, soll nicht dazu führen, daß der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis, oder des Befreiungsscheines bis zum Ende des aus diesem Grund entstehenden Kündigungs- und Entlassungsschutzes gehemmt wird. Daher wird § 15b Abs. 4 MSchG in § 11 MSchG nicht zitiert. Diese Bestimmung entspricht, wie § 7 Abs. 3 EKUG, geltendem Recht.

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. 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 (z.B. auch dann wenn die Mutter des Kindes Hausfrau, Studentin oder Schülerin ist). Allerdings bleibt das Vorrecht der Mutter auf Karenzurlaub bestehen. 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. 1a 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. Aufgrund 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 Dienstverhinderung infolge Krankheit) oder in unmittelbarem Anschluß an einen Karenzurlaubsteil des anderen Elternteiles anzutreten ist.

§ 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, d.h. 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, 15b Abs. 4, 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 drei Monate seines Karenzurlaubes für einen späteren Zeitpunkt, und zwar grundsätzlich bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes (das ist der 7. Geburtstag) aufschieben. 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: Gem. § 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 beispielsweise noch 1 Monat des aufgeschobenen Karenzurlaubes offen und beträgt die Zeit zwischen 1. September (Schulbeginn) und 7. Geburtstag des Kindes weniger als ein Monat (z.B. bei Geburtsdatum 10. September), soll dennoch der Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes in der Dauer von einem Monat möglich sein. Erlangt das Kind erst nach dem 7. Geburtstag die Schulreife (§§ 7 iVm 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. Aufgeschobener Karenzurlaub spätestens aus Anlaß des Schuleintrittes 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).

Die Inanspruchnahme, der Beginn und die Dauer eines aufgeschobenen Karenzurlaubes sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. Beginn und Dauer sind dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt bekanntzugeben. Lehnt der Arbeitgeber die Inanspruchnahme innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe ab oder kommt es zu keiner Einigung, besteht eine Klagsmöglichkeit analog zur Teilzeitbeschäftigung.

In den bisherigen Entscheidungen über Klagen gemäß § 15c Abs. 7 MSchG (alt) wurde der Klage stets stattgegeben (ARD 4343/23/92 und 4466/19/93). Es ist daher davon auszugehen, daß der Arbeitgeber nicht durch wiederholtes Ablehnen des Verbrauchs des aufgeschobenen Karenzurlaubes verhindern kann, daß die Mutter bzw. der Vater diesen vor Ablauf des siebenten Lebensjahres konsumiert.

Nach der Judikatur (siehe insbesondere die Entscheidung des OGH v 30.6.1993, 10 Ob S 213/92) wird der Karenzurlaub der Mutter durch ein neuerliches Beschäftigungsverbot gem. § 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.

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

§ 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).

Aufgrund 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, 15b Abs. 4, 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(s), 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(s) im Anschluß an den Karenzurlaub(s) 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 aufgrund anderer Bestimmungen eine 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(s), bei zweimaliger

Inanspruchnahme eines Karenzurlaubsteiles vier Wochen nach Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles. Gleiches gilt bei Inanspruchnahme eines Verhinderungskarenzurlaubes.

Gemäß § 15b Abs. 4 MSchG und § 7 Abs. 2 EKUG beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei aufgeschobenem Karenzurlaub ab Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate und spätestens drei Monate vor Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes und endet vier Wochen nach Ende des aufgeschobenen Karenzurlaubes. Hat der aufgeschobene Teil des Karenzurlaubes kürzer als drei Monate gedauert, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz jedoch zwei Wochen nach Ende des aufgeschobenen Karenzurlaubes.

§ 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 AIVG bzw. KGG. Im Erkenntnis B 1579/92 vom 30.6.1993, 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, d.h. Ende der Schutzfrist (bei der Mutter auch im Anschluß an einen Urlaub oder 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 8 (§ 23 Abs. 2a und 2b MSchG):

§ 23 Abs. 2a sieht vor, daß auf Antrag einer Bediensteten ein Karenzurlaub gemäß § 15 Abs. 3 letzter Satz, § 15a Abs. 3 letzter Satz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Ebenso kann aufgrund eines Antrages ein aufgeschobener Karenzurlaub gemäß § 15b Abs. 2 nur dann gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen. Im Abs. 2b wird festgelegt, daß die in § 15b Abs. 3 vorgesehene Möglichkeit, die Konsumierung des aufgeschobenen Karenzurlaubes mit Klage durchzusetzen, auf öffentlich-rechtliche Bedienstete keine Anwendung findet.

Zu Art. 1 Z 10 (§ 23 Abs. 9 MSchG):

Abs. 9 regelt die Folgen betreffend den Karenzurlaub bei Aufhebung des gemeinsamen Haushalts der Mutter mit dem Kind oder 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 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 aufgrund eines Antrages ein aufgeschobener Karenzurlaub gemäß § 4 Abs. 2 nur dann gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Zu Art. 2 Z 5 (§ 10 Abs. 4 EKUG):

Im § 10 Abs. 4 wird festgelegt, daß die in § 4 Abs. 3 vorgesehene Möglichkeit, die Konsumierung des aufgeschobenen Karenzurlaubs mit Klage durchzusetzen, auf öffentlich-rechtliche Bedienstete keine Anwendung findet.

Zu Art. 1 Z 12 (§ 38b Abs. 3 MSchG) und Art. 2 Z 7 (§ 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 vereinfacht und vereinheitlicht werden. Bei Erfüllung der Anwartschaft soll das zusätzliche Erfordernis eines Karenzurlaubes oder eines Wochengeldanspruches entfallen.

Ein Anspruch auf Karenzgeld soll künftig auch bestehen, wenn binnen zwölf Wochen nach dem Ende des Bezuges von Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung ein Wochengeldanspruch erworben wurde. 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, jedoch die Anwartschaft nicht erfüllen, 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 erzieltes 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 Verzicht 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.

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 Abs. 2 KGG):

Die Neuformulierung trägt lediglich 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.

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 angedeihen lassen können, soll die Frist für die Inanspruchnahme des Karenzgeldes in diesen Fällen erst drei Monate nach Schulbeginn enden.

Karenzgeld für aufgeschobenen Karenzurlaub kann auch in Anspruch genommen werden, wenn das Dienstverhältnis, das zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes bestanden hat, beendet wurde. Voraussetzung dafür ist nicht, daß der Elternteil zu diesem Zeitpunkt in einem Dienstverhältnis steht.

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.

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. 3 KGG):

Durch die einheitliche Höhe des Karenzgeldes bei Teilzeitbeschäftigung 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 gleich ist.

Zu den Z 10 und 18 (Entfall des § 13 und Neufassung des § 59):

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 Außerkrafttretensbestimmung 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 11 (§ 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 12 bis 14 (§ 16 Abs. 3, § 27 Abs. 1 Z 3, § 28 Abs. 1 Z 1):

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 15 (§ 34 Abs. 4):

Die Gebietskrankenkassen unterliegen als Selbstverwaltungskörper nicht dem Weisungsrecht der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Bei der Vollziehung dieses Bundesgesetzes handelt es sich jedoch um keine Aufgabe der Selbstverwaltung. Die Gebietskrankenkassen werden in diesem Bereich im Auftrag und auf Rechnung des Bundes tätig. Um der Ministerverantwortlichkeit entsprechen und eine einheitliche Anwendung dieses Bundesgesetzes im Sinne der gesetzgeberischen Intentionen sicherstellen zu können, soll daher das Weisungsrecht des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales verankert werden.

Zu Z 16 (§ 43 Abs. 2):

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.

Zu Z 17 (§ 57 Abs. 10):

Die neuen Regelungen 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 Art. 4 (Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977)**Zu Z 1 (§ 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 2 (§ 39 Abs. 2 AIVG):

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

Zu Z 3 (§ 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 4 (§ 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 neuen Regelungen 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 5 (§ 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, 5, 8, 11 und 14 (§§ 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, 12 Abs. 8 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 6 (§ 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 7 (§ 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 9 und 10 (§ 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 12 und 13 (§ 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

Entwurf

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. 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 Arbeitserlaubnis 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, 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 Gehührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

§ 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 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.

§ 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) 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, 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 Gehührenurlaub 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 ihren Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekanntgeben, daß sie den Karenzurlaub verlängert. Nach Ablauf dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

Geltende Fassung

Entwurf

2

(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 gewährt, 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. Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen. Er ist in § 15 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten. Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden..

2. Beginn und Dauer des Karenzurlaubes sind dem Dienstgeber spätestens vier Wochen nach der Entbindung, bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) unverzüglich bekanntzugeben.

4. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch die Mutter im zweiten Lebensjahr des Kindes verlängert sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz bis vier Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes.

(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. Nach Ablauf 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 Karenzurlaubsteiles,
 2. bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen nach Ende ihres zweiten Teiles.

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 15b. (1) Die Dienstnehmerin kann drei Monate ihres Karenzurlaubes aufschieben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbrauchen, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann verbraucht werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 15 oder 15a spätestens

1. mit Ablauf des einundzwanzigsten Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ablauf des achtzehnten Lebensmonates des Kindes geendet hat.

(2) Die Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. 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) Jeder Teil des aufgeschobenen Karenzurlaubes hat einen Monat oder ein Vielfaches zu betragen. Beginn und Dauer des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekanntzugeben. Lehnt der Dienstgeber die Inanspruchnahme innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe ab oder kommt keine Einigung zustande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in den Karenzurlaubsteil einschließlich dessen Beginn und Dauer klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in den begehrten Karenzurlaub 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.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des aufgeschobenen Karenzurlaubes und endet vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubsteiles. Hat dieser kürzer als drei Monate gedauert, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz zwei Wochen nach Ende des Karenzurlaubsteiles. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 3, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht vor dem beantragten Termin eingebracht hat.

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);
 2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat, mit dem Kind im selben Haushalt lebt und es überwiegend selbst pflegt (Pflegemutter)
- 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 achtzehnten 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.

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

1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmutter);
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen haben, mit dem Kind im selben Haushalt leben und es überwiegend selbst pflegen (Pflegemutter)

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.

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. 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 gemäß § 3 Abs. 5 oder § 8 Abs. 3 Satz 2 EKUG oder gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften.

(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.

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 aufgrund 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.

§ 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 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 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 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.

§ 15a Abs. 1

3. Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen. Diese Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mitzuunterfertigen.

(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 ihren 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 berühren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, Wahlen zu den Organen der Arbeitnehmererschaft, 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 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.

§ 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.

Geltende Fassung

Entwurf

9

(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. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur die Dienstnehmerin oder beide Eltern abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) 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 im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG oder anderen österreichischen Rechtsvorschriften oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder 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 Eltern 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 der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(6) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage

1. bei Inanspruchnahme durch die Dienstnehmerin im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes spätestens bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1,
 2. bei Inanspruchnahme im ersten Lebensjahr des Kindes, bei Teilung der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater und bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile spätestens vier Wochen nach der Entbindung,
 3. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) unverzüglich
- bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

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.

(6) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2 oder einen daran anschließenden Gehührenurlaub 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, gehören 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.

§ 15c. (5) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes, kann die Dienstnehmerin

1. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres in Anspruch nehmen, wenn von ihr oder dem Vater im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder
2. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes von ihr oder dem Vater weder Karenzurlaub noch von beiden gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird oder
3. eine Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig mit dem Vater bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.

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.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gehören 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 Pflege Mutter

§ 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.

Geltende Fassung

Entwurf

12

(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.

§ 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

(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.

(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, 15 Abs. 4, 15a Abs. 4 und 5, 15b Abs. 4, 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.

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

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

(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) § 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. Eine Teilzeitbeschäftigung ist nur im Ausmaß einer Herabsetzung bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung) zulässig.
2. Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, daß die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung) ein ganzzahliges Stundenausmaß (bei Lehrerinnen ganze Unterrichtsstunden) umfaßt. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung)
 - 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) liegen.

3. Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn die Beamtin infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

4. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.

5. Im § 15c Abs. 10 ist die Verweisung auf die §§ 10 und 12 mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 ergeben.

(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. Eine Teilzeitbeschäftigung ist nur im Ausmaß einer Herabsetzung bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung) zulässig.
2. Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, daß die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung) ein ganzzahliges Stundenausmaß (bei Lehrerinnen ganze Unterrichtsstunden) umfaßt. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung)
 - 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) liegen.

3. Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn die Beamtin infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

4. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.

5. Im § 15g Abs. 10 und 11 ist die Verweisung auf die §§ 10 und 12 mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 ergeben.

(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. Nach Ablauf 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 drei Monate seines Karenzurlaubes aufschieben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbrauchen, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann verbraucht werden, wenn der Karenzurlaub nach §§ 2 oder 3 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, sofern auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes beendet hat.

(2) Die Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes ist mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. 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) Ein aufgeschobener Karenzurlaubsteil muß mindestens einen Monat oder ein Vielfaches betragen. Beginn und Dauer des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekanntzugeben. Lehnt der Arbeitgeber die Inanspruchnahme innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe ab oder kommt keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Einwilligung in den Karenzurlaubsteil einschließlich dessen Beginn und Dauer klagen. Das Gericht hat die Einwilligung insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in den begehrten Karenzurlaub 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 § 512 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung aufhebbar.

(4) Im übrigen gilt § 2 Abs. 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. Nach Ablauf dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach §§ 2 oder 3 vereinbart werden.

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

1. allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt angenommen haben (Adoptivväter);
2. ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegeväter).

§ 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. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 3 Abs. 3) unverzüglich bekanntzugeben. Mit der Bekanntgabe sind die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

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. die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub aus Anlaß der Mutterschaft nach österreichischen Rechtsvorschriften hat, oder
 2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes verhindert ist.
- 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. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) oder

(2) In den Fällen des § 2 Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Gilt für die Mutter das Betriebshilfegesetz, BGBl. Nr. 359/1983, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem in § 3 Abs. 1 Satz 4 des Betriebshilfegesetzes genannten Zeitpunkt.

(4) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen.

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 der Europäischen Union oder 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 (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.

Melde- und Nachweispflichten

§ 4. (1) Der männliche Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes seinem Arbeitgeber bei sonstigem Verlust des Anspruches 1. spätestens vier Wochen nach der Geburt; 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. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) oder
2. mit dem auf den Ablauf des Karenzurlaubes der Mutter folgenden Tag.

(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 seinen Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekanntgeben, daß er den Karenzurlaub verlängert. Nach Ablauf dieser Frist 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. Nach Ablauf 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 drei Monate seines Karenzurlaubes aufschieben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbrauchen, sofern im folgenden nicht anderes bestimmt ist. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann verbraucht werden, wenn der Karenzurlaub nach §§ 2 oder 3 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, sofern auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes geendet hat.

(2) Die Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes ist mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren. 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) Ein aufgeschobener Karenzurlaubsteil muß mindestens einen Monat oder ein Vielfaches betragen. Beginn und Dauer des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes ist dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekanntzugeben. Kommt keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Einwilligung in den Karenzurlaubsteil einschließlich dessen Beginn und Dauer klagen. Das Gericht hat die Einwilligung insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in den begehrten Karenzurlaub 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 § 512 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(4) Im übrigen gilt § 2 Abs. 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 seinen Arbeitgeber unverzüglich Beginn und Dauer des Karenzurlaubes nach §§ 2 oder 3 bekanntzugeben. Nach Ablauf dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach §§ 2 oder 3 vereinbart werden.

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

1. allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt angenommen haben (Adoptivväter);
2. ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegeväter).

§ 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. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 3 Abs. 3) unverzüglich 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.

(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

§ 5. (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 § 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.

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 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 nach den §§ 2, 3 oder 5, 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,
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) 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.

(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. nach dem Ende eines Karenzurlaubes,
2. nach dem Ende einer Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes,
3. nach Ablauf des letzten Karenzurlaubes, wenn der Karenzurlaub während des ersten Lebensjahres des Kindes geteilt wird, spätestens jedoch vier Wochen nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes,
4. nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter in Anspruch genommen wird.

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

(2) Bei Verbrauch eines aufgeschobenen Teiles eines Karenzurlaubes (§ 4) beginnt der Kündigungsschutz grundsätzlich mit der Bekanntgabe des aufgeschobenen Karenzurlaubes, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des aufgeschobenen Karenzurlaubes und endet vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes. Hat dieser kürzer als drei Monate gedauert, endet der Kündigungsschutz zwei Wochen nach Ende des Karenzurlaubes. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß § 4 Abs. 3, wenn der Arbeitnehmer die Klage bei Gericht vor dem beantragten Termin eingebracht hat

(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 genehmigt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

(3) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeiterlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, eines Ausländers wird bis zu dem Tag genehmigt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß Abs. 1 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.

(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.

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.

Recht auf Information

§ 7a. Während eines Karenzurlaubes hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten männlichen Arbeitnehmers betreffen, insbesondere Konkurs, Ausgleich, Wahlen zu den Organen der Arbeitnehmererschaft, 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. (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.

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.

(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.

Geltende Fassung

Entwurf

20

(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. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Vater oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder 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.

(4) 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 der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) 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); § 3 Abs. 2 zweiter Satz ist anzuwenden, oder

3. im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder

4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(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 der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder 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 der Europäischen Union oder der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

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

1. spätestens vier Wochen nach der Geburt,
2. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 2 Abs. 2) unverzüglich

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 Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(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. bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird oder
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes weder Karenzurlaub noch von beiden Elternteilen gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird oder
3. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt.

§ 10. (2) § 2 Abs. 3 ist nicht anzuwenden.

(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.

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

(2a) § 2 Abs. 5 letzter Satz, § 4 Abs. 2 und § 5 Abs. 3 letzter Satz ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß ein Karenzurlaub gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(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)

5. Im § 8 Abs. 10 ist die Verweisung auf die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 2 und 4 und 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.

(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. An die Stelle der Teilzeitbeschäftigung tritt die Teilauslastung. Unter Teilauslastung ist eine Ermäßigung des regelmäßigen Dienstes auf die Hälfte zu verstehen.
2. Für die vorzeitige Beendigung einer Teilauslastung gilt § 76 c RDG.

(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.

(4) § 4 Abs. 3 dritter bis fünfter 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)

5. Im § 8 Abs. 10 ist die Verweisung auf die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.

(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:

1. An die Stelle der Teilzeitbeschäftigung tritt die Teilauslastung. Unter Teilauslastung ist eine Ermäßigung des regelmäßigen Dienstes auf die Hälfte zu verstehen.
2. Für die vorzeitige Beendigung einer Teilauslastung gilt § 76 c RDG.

Geltende Fassung

- (11) § 8 ist auf die übrigen von Abs. 6, 7 und 8a nicht erfaßten Bediensteten mit der Maßgabe anzuwenden, daß
1. eine Teilzeithbeschäftigung jedenfalls nicht zulässig ist, wenn der Bedienstete infolge der Teilzeithbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte, und
 2. im § 8 Abs. 10 die Verweisung auf die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 2 und 4 und 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden sind, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.

Übergangsbestimmungen

§ 12.

Inkrafttreten

§ 14.

Entwurf

- (11) §§ 8 und 8a ist auf die übrigen von Abs. 6, 7 und 8a nicht erfaßten Bediensteten mit der Maßgabe anzuwenden, daß
1. eine Teilzeithbeschäftigung jedenfalls nicht zulässig ist, wenn der Bedienstete infolge der Teilzeithbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte, und
 2. im § 8 Abs. 10 die Verweisung auf die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden sind, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.

§ 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 31.12.1999 geboren wurde. Ansprüche von Arbeitnehmern (Müttern, Adoptiv- und Pflegemüttern), deren Kind vor dem 1.1.2000 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

§ 14. (6) Die §§ 2 bis 8a, § 10 Abs. 2, 2a, 3 bis 7, 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. die Anwartschaft (§ 3) erfüllt und sich aus Anlaß der Mutterschaft in einem Karenzurlaub befindet;
2. die Anwartschaft erfüllt und ihr Dienst-(Ausbildungs-, Lehr-)verhältnis von ihr wegen der bevorstehenden oder erfolgten Entbindung oder vom Dienstgeber gelöst oder durch Zeitablauf beendet wurde und
 - 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 Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, kein Anspruch auf Wochengeld besteht, weil die diesbezüglichen krankenversicherungsrechtlichen Vorschriften einen solchen Anspruch nicht vorsehen;

3. Wochengeld aus der Krankenversicherung nach diesem Bundesgesetz oder dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, bezieht;

4. binnen zwölf Wochen nach dem Ende des Bezuges von Karenzgeld oder der Krankenversicherung nach diesem Bundesgesetz einen Anspruch auf Wochengeld erwirbt;
5. ein weiteres Kind während des Bezuges von Karenzgeld oder binnen zwölf Wochen nach dem Ende eines Bezuges von Karenzgeld an Kindes Statt angenommen oder in Pflege genommen hat.

(2) Vom Anspruch auf Karenzgeld ausgeschlossen ist, wer

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, wobei bei einer Beschäftigung als Hausbesorger im Sinne des Hausbesorgergesetzes, BGBl. Nr.

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. die Anwartschaft (§ 3) erfüllt oder

2. Wochengeld aus der Krankenversicherung nach diesem Bundesgesetz oder dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, bezieht 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 erwirbt 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) Vom Anspruch auf Karenzgeld ausgeschlossen ist, wer

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

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

2. selbständig erwerbstätig ist bzw. selbständig arbeitet, wenn
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. Anspruch auf Geldleistungen an öffentlich Bedienstete während des Karenzurlaubes aus Anlaß der Mutterschaft nach dem Karenzurlaubsgesetz (KUG), BGBl. Nr. 395/1974, oder auf gleichartige Leistungen auf Grund landesgesetzlicher Vorschriften hat;

4. ohne in einem Dienstverhältnis zu stehen, im Betrieb des Ehegatten, der Eltern oder Kinder tätig ist, wenn das Entgelt aus dieser Tätigkeit, würde sie von einem Dienstnehmer ausgeübt, die Geringfügigkeitsgrenzen übersteige;

5. als geschäftsführender Gesellschafter tätig ist, wenn
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 die Geringfügigkeitsgrenzen übersteigt.

(3) Das aus vorübergehender Erwerbstätigkeit erzielte Nettoeinkommen in einem Kalendermonat ist auf das Karenzgeld in diesen 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

(Unterbrechung) des Karenzgeldbezuges erzielter 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. bis 5. unverändert.

(3) bis (5) unverändert.

verbleibenden Betrages durch die Zahl der Tage im Kalendermonat zu teilen ist.

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. die Anwartschaft (§ 3) erfüllt und
 - 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. Arbeitslosengeld, Notstandshilfe oder Karenzgeld bezieht.

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. die Anwartschaft (§ 3) erfüllt 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 Frau im Falle der Mutterschaft 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 Karenzgeld nach österreichischen Vorschriften oder auf Teilzeithilfe 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.

(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 Teilzeithilfe 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 nur einmal erfolgen, nachdem ein Elternteil mindestens drei Monate lang Karenzgeld bezogen hat, es sei denn, daß der im Bezug stehende Elternteil durch ein

Wechsel in der Anspruchsberechtigung

§ 6. Ein Wechsel in der Anspruchsberechtigung kann jeweils nur erfolgen, nachdem ein Elternteil mindestens drei Monate lang Karenzgeld bezogen hat, es sei denn, daß der im Bezug stehende Elternteil durch ein

Geltende Fassung

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) ...

Entwurf

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. ab dem Beginn des Karenzurlaubes;
 2. bei Auflösung des Dienst-(Ausbildungs-, Lehr-)verhältnisses ab dem der Auflösung folgenden Tag, frühestens jedoch im unmittelbaren Anschluß an den Wochengeldbezug;
 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 das Karenzgeld verzichtet, frühestens jedoch
1. im unmittelbaren Anschluß an den Wochengeld- oder Betriebshilfebezug 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 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. der zweite Elternteil mindestens drei Monate lang das 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;

Beginn des Anspruches

- § 10. (1) unverändert.

- (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. bis 3. unverändert.

- (3) und (4) unverändert.

- § 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,

Geltende Fassung

3. der zweite Elternteil auf Grund einer schweren körperlichen, geistigen, psychischen oder Sinnesbehinderung außerstande ist, das Kind ohne fremde Hilfe zu betreuen.

Entwurf

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 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 bzw. für beide Elternteile.

(4) Von der höchstmöglichen Bezugsdauer gemäß Abs. 3 können höchstens 183 Tage nach Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes in Anspruch genommen werden. Bezieht ein Elternteil zumindest zeitweise Karenzgeld bei Teilzeitbeschäftigung, so gilt dies für die Zeit nach Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Der Anspruch gebührt bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes und darüber hinaus bis drei Monate nach Schuleintritt des Kindes.

(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 (Höchstausmaß nach den Abs. 1 und 2 unter Berücksichtigung der Abs. 3 und 4) 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 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

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

(2) unverändert.

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

entfällt.

zur Vollendung des vierten und gemäß Abs. 2 längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn der zweite Elternteil

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

(4) Nimmt nur ein Elternteil oder nehmen beide Elternteile nacheinander 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 Höchstausmaß 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 nacheinander 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 Heeresgeführgesetz 1992 (HGG 1992), BGBl. Nr. 422, vorgesehenen Bezüge kein solcher Anspruch entstanden ist.

(2) Die Teilzeitbeihilfe gebührt in der halben Höhe des Karenzgeldes

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 Heeresgeführgesetz 1992 (HGG 1992), BGBl. Nr. 422, vorgesehenen Bezüge kein solcher Anspruch entstanden ist.

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 Anspruchs des Vaters auf Karenzgeld gemäß § 5 steht die Teilzeitbeihilfe dem Anspruch der Mutter auf Karenzgeld gleich.

(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 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.

Alleinstehende

§ 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.

Abgabepflichtige

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

1. Der Elternteil des Kindes, wenn an den anderen Elternteil ein Zuschuß gemäß § 15 Abs. 1 Z 1 ausbezahlt wurde.
2. Die Eltern des Kindes, wenn an einen der beiden Elternteile ein Zuschuß gemäß § 15 Abs. 1 Z 2, 3 oder 4 ausbezahlt wurde.

(2) Leben die Eltern in den Fällen des Abs. 1 Z 2 im Zeitpunkt der Entstehung des Abgabenspruchs (§ 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.

Abgabepflichtige

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

1. Der Elternteil des Kindes, wenn an den anderen Elternteil ein Zuschuß gemäß § 15 Abs. 1 Z 1 ausbezahlt wurde.
2. Die Eltern des Kindes, wenn an einen der beiden Elternteile ein Zuschuß gemäß § 15 Abs. 1 Z 2, 3 oder 4 ausbezahlt wurde.
3. Der Elternteil des Kindes, der sich gemäß § 16 Abs. 3 zur Rückzahlung des Zuschusses verpflichtet hat.

(2) und (3) unverändert.

Geltende Fassung

Entwurf

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

Höhe der Abgabe

- § 28. (1) Die Abgabe beträgt jährlich
1. in den Fällen des § 27 Abs. 1 Z 1 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 % |
- des Einkommens,
2. in den Fällen des § 27 Abs. 1 Z 2 bei einem Gesamteinkommen der beiden Elternteile von
- | | |
|--------------------|---------|
| mehr als 350.000 S |5 % |
| mehr als 400.000 S |7 % |
| mehr als 450.000 S |9 % |
- des Einkommens.

- (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. bei Einkünften aus Land- und Forstwirtschaft 40 vH des Einheitswertes des land- und forstwirtschaftlichen Vermögens,
2. bei Einkünften aus Gewerbebetrieben 10 vH dieser Einkünfte.

Zuständigkeit

§ 34. (1) In Angelegenheiten des Karenzgeldes, der Teilzeitbeihilfe für unselbstständig 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

Höhe der Abgabe

- § 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 % |
- des Einkommens,
2. unverändert.

(2) unverändert.

Zuständigkeit

§ 34. (1) bis (3) unverändert.

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.

(4) Bei der Vollziehung dieses Bundesgesetzes unterliegen die Gebietskrankenkassen dem Weisungsrecht des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales.

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 gesetzlich Krankenversicherung vorliegt, gemäß Abs. 1 teilversichert, wenn sie dies binnen neun Monaten nach Ende des Bezuges bei der zuständigen Gebietskrankenkasse (§ 34 Abs. 1) beantragen.

Inkrafttreten

§ 57. (1) bis (9) ...

Inkrafttreten

§ 57. (1) bis (9) ...

(10) Die §§ 2 Abs. 1 und 2 Z 1, 5, 6, 8 Abs. 5, 10 Abs. 2, 11, 12 Abs. 1 und 3, 14 Abs. 1 und 2, 16 Abs. 3, 27 Abs. 1, 28 Abs. 1, 34 Abs. 4 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.

36	Entwurf
Geltende Fassung	
Außerkrafttreten	Außerkrafttreten
§ 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.	§ 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

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

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. der Anspruch auf Karenzgeld nach dem Karenzgeldgesetz, BGBl. Nr. xxx/199y, erschöpft ist;

Notstandshilfe

Voraussetzungen des Anspruches

§ 33. (1) bis (4) unverändert.

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

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

Sondernotstandshilfe für Mütter oder Väter

§ 39. (1) unverändert.

2. sie wegen Betreuung ihres Kindes, dessen Geburt Anlaß für die Gewährung des Karenzgeldes war, keine Beschäftigung annehmen können, weil für dieses Kind keine Unterbringungsmöglichkeit besteht, und
3. mit Ausnahme der Arbeitswilligkeit und der Arbeitsbereitschaft gemäß § 7 Abs. 3 Z 1 die übrigen Voraussetzungen für die Gewährung der Notstandshilfe erfüllt sind.

(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, f 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 Sondernotstandhilfeanspruches 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

(2) § 33 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) bis (5) unverändert.

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

Geltende Fassung

geltenden Fassung gebunden.

Inkrafttreten

§ 79. (1) bis (48) ...

Außerkrafttreten

§ 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.

Entwurf

durch die regionale Geschäftsstelle ist bei Vorliegen einer solchen Bescheinigung über das Vorhandensein einer geeigneten Unterbringungsmöglichkeit nicht zulässig. Im Berufungsverfahren ist bezüglich der Berufungseinwendungen betreffend die Unterbringungsmöglichkeit die Stellungnahme der Bezirksverwaltungsbehörde einzuholen.

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 §§ 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.

Außerkrafttreten

§ 80. (1) bis (6) ...
(7) entfällt.

Artikel 5 Änderung des Karenzurlaubsgeldgesetzes

§ 7. (1) bis (2)

(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.

§ 7. (1) bis (2)

(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.

§ 21. (1)

(2) Wurde der Zuschuß
1. einem alleinstehenden Elternteil gemäß § 15 gewährt, ist der andere Elternteil,
2. einem der beiden Elternteile gemäß den §§ 16 oder 17 gewährt, sind die Eltern des Kindes zur Rückzahlung verpflichtet.

§ 21. (1)

(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.