



**SEKTION III**  
**ARBEITSRECHT und ARBEITSINSPEKTION**

An das  
Präsidium des Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

**GZ:** 452.003/22-III/9a/03

Wien, 27. Oktober 2003

**Betreff:** Entwurf eines Bundesgesetzes mit dem das MSchG, das VKG, das LAG, das AZG, das AngG, das GAngG, das BUAG und das AMFG geändert werden

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit übermittelt den Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitszeitgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert werden.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der **19. Dezember 2003** festgelegt.

Es wird darauf hingewiesen, dass eine allfällig notwendige Anpassung der Sonderbestimmungen über die Teilzeitbeschäftigung für den öffentlichen Dienst im MSchG und VKG noch nicht erfolgt ist, dies jedoch im Rahmen des Begutachtungsverfahrens abgeklärt wird.

Anlage: 25 Exemplare

Mit freundlichen Grüßen!  
Für den Bundesminister:  
Ritzberger-Moser i.V.

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

Abteilung: III/7, Auskunft: Mag. Gerda Ercher/Mag. Edda Stech  
A-1010 Wien, Stubenring 1, Tel.: +43 1 71100, DW: 6203/2161, Fax: +43 1 715 82 57  
e-mail: post@III/7.bmwa.gv.at DVR: 0037257

Anlage zu Zl. 452.003/22-III/9a/2003

Entwurf

**Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitszeitgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert werden**

Der Nationalrat hat beschlossen:

**Artikel 1  
Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979**

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 211, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2002, wird wie folgt geändert:

1. Die Abschnittsbezeichnung vor § 1 lautet samt Überschrift:

**„Abschnitt 1  
Geltungsbereich“**

2. Die Abschnittsbezeichnung nach § 2 lautet samt Überschrift:

**„Abschnitt 2  
Evaluierung“**

3. Nach § 2b wird folgende Abschnittsbezeichnung samt Überschrift eingefügt:

**„Abschnitt 3  
Beschäftigungsverbote“**

4. Nach § 9 wird folgende Abschnittsbezeichnung samt Überschrift eingefügt:

**„Abschnitt 4  
Kündigungs- und Entlassungsschutz, Entgelt“**

5. Die Überschrift zu § 10 lautet:

**„Kündigungsschutz“**

6. Im § 11 wird das Zitat „§ 15h Abs. 11“ durch das Zitat „§ 15o Abs. 1“ ersetzt.

7. § 12 erhält folgende Überschrift:

**„Entlassungsschutz“**

8. Nach § 14 wird folgende Abschnittsbezeichnung samt Überschrift eingefügt:

**„Abschnitt 5  
Karenz“**

9. Die Überschrift zu § 15 lautet:

**„Anspruch auf Karenz“**

10. Im § 15d Abs. 5 wird das Wort „vereinbaren“ gestrichen.

11. Nach § 15g wird folgende Abschnittsbezeichnung samt Überschrift eingefügt:

**„Abschnitt 6  
Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit“**

12. Die §§ 15h und 15i samt Überschriften werden durch folgende §§ 15h bis 15p samt Überschriften ersetzt:

**„Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung“**

**§ 15h.** (1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit wechselnder Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

**Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15i.** Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 15h Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

**Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15j.** (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h und 15i ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 5 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1 bekannt zu geben.

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) 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.

(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 mit zu unterfertigen.

(9) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

#### **Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15k.** (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Arbeits- und Sozialgericht hat unter Abwägung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen der Dienstnehmerin zu entscheiden.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stan-

de, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

#### **Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15l.** (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

(3) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber binnen einer weiteren Woche auf Einwilligung in eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht klagen. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(4) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(5) § 15k Abs. 6 ist anzuwenden.

#### **Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15m.** (1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber unverzüglich bekannt geben, dass sie

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

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt. Diese Karenz kann abweichend von § 15 Abs. 2 kürzer als drei Monate dauern.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 15k Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 15l Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

#### **Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 15n.** Die §§ 15h bis 15m sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

#### **Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 15o.** (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 15k und 15l.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen

einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis von der Erwerbstätigkeit entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung aussprechen.

#### **Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit der Adoptiv- oder Pflegemutter**

**§ 15p.** Die §§ 15h bis 15o gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.“

13. Der bisherige § 15j erhält die Bezeichnung „§ 15q“.

14. Nach § 15q wird folgende Abschnittsbezeichnung samt Überschrift eingefügt:

### **„Abschnitt 7**

#### **Sonstige Bestimmungen“**

15. Der bisherige § 15k erhält die Bezeichnung „§ 15r“ und das Zitat „§ 15j“ wird durch das Zitat „§ 15q“ ersetzt.

16. § 16 lautet samt Überschrift:

#### **„Dienst(Werks)wohnung**

**§ 16.** Vereinbarungen, durch die der Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft berührt wird, müssen während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 10, 12, 15 Abs. 4, 15a Abs. 4 und 5, 15c Abs. 4, 15d Abs. 5, 15o Abs. 1, um rechtswirksam zu sein, vor Gericht (§ 92 ASGG) nach Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden.“

17. § 17 lautet samt Überschrift:

#### **„Auflegen des Gesetzes**

**§ 17.** Jeder Dienstgeber, der Dienstnehmerinnen beschäftigt, hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Dienstnehmerinnen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen oder den Dienstnehmerinnen mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.“

18. Die Überschrift „Abschnitt III“ wird durch die Überschrift „Abschnitt 8“, die Überschrift „Abschnitt IV“ durch die Überschrift „Abschnitt 9“, die Überschrift „Abschnitt V“ durch die Überschrift „Abschnitt 10“ und die Überschrift „Abschnitt VI“ durch die Überschrift „Abschnitt 11“ ersetzt.

19. In § 18, § 24 und § 31 Abs. 1 wird die Wortfolge „Abschnitt II gilt“ jeweils durch die Wortfolge „Die Abschnitte 2 bis 7 gelten“ ersetzt.

20. Im § 35 Abs. 3 wird das Zitat „§§ 4a Abs. 1, 15e Abs. 4, 15g Abs. 8“ durch das Zitat „§§ 4a Abs. 1, 15f Abs. 3, 15j Abs. 8“ ersetzt.

21. Im § 37 Abs. 1 entfällt das Zitat „§ 17“.

22. Dem § 40 wird folgender Abs. 15 angefügt:

„(15) Die §§ 11, 15d Abs. 5, 15h bis 15r und 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 treten mit 1. April 2004 in Kraft und gelten für Geburten nach dem 31. März 2004. Für Geburten vor dem 1. April 2004 gelten weiterhin die Bestimmungen der §§ 11, 15d Abs. 5, 15h bis 15k und 16 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2004. Davon abweichend kann eine Teilzeitbeschäftigung nach §§ 15h, 15i oder 15p in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 verlangt werden, wenn sich entweder die Mutter oder der Vater am 1. April 2004 in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz, dem VKG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet.“

## **Artikel 2**

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

Das Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2002, wird wie folgt geändert:

1. Nach der Überschrift Artikel 1 wird folgende Abschnittsbezeichnung eingefügt:

#### **„Abschnitt 1“**

2. Nach § 1 wird folgende Abschnittsbezeichnung samt Überschrift eingefügt:

#### **„Abschnitt 2 Karenz“**

3. § 7 Abs. 1 Z 2 lautet:

„2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.“

4. Nach § 7c wird folgende Abschnittsbezeichnung samt Überschrift eingefügt:

#### **„Abschnitt 3 Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit“**

5. Die §§ 8 und 8a samt Überschriften werden durch folgende §§ 8 bis 8h samt Überschriften ersetzt:

#### **„Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8.** (1) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, oder § 139 Landarbeitsgesetz 1984 - LAG) mit mehr als 20 Arbeitnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind.

(2) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Arbeitsverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Arbeitgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses.

(3) Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Arbeitnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit wechselnder Arbeitnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Arbeitnehmer als erfüllt, wenn die Arbeitnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Arbeitnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG oder § 202 Abs. 1 Z 24 LAG insbesondere festgelegt werden, dass die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse jener Arbeitnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

#### **Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8a.** Der Arbeitnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 8 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

### **Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8b.** (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 8 und 8a ist, dass der Arbeitnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Der Arbeitnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder

2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Arbeitnehmerin ist (Fälle des § 2 Abs. 1 Z 2),

angetreten werden. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 2 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(4) Beabsichtigt der Arbeitnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies dem Arbeitgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 3 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

(5) Der Arbeitnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Arbeitgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Arbeitgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Arbeitnehmer schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) 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.

(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 mit zu unterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(9) Die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

### **Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8c.** (1) In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Arbeitgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Arbeitgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben, andernfalls kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung



zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Arbeits- und Sozialgericht hat unter Abwägung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Arbeitnehmers zu entscheiden.

(4) Beabsichtigt der Arbeitnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Arbeitgeber keine Klage ein, wird die vom Arbeitnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Arbeitgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(5) Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Arbeitgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

#### **Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8d.** (1) In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, 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.

(3) Beabsichtigt der Arbeitnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche auf Einwilligung in eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht klagen. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(4) Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Arbeitgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(5) § 8c Abs. 6 ist anzuwenden.

#### **Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8e.** (1) Kommt zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt geben, dass er

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

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt. Diese Karenz kann abweichend von § 2 Abs. 4 kürzer als drei Monate dauern.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Arbeitgebers in einem Rechtsstreit nach § 8c Abs. 4 oder § 8d Abs. 2 statt, kann der Arbeitnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Arbeitgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

### **Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 8f.** Die §§ 8 bis 8e sind auch für eine vom Arbeitnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

#### **Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 8g.** (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. § 7 Abs. 3 ist anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 8c und 8d dieses Bundesgesetzes.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis von der Erwerbstätigkeit entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung aussprechen.

#### **Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit des Adoptiv- oder Pflegevaters**

**§ 8h.** Die §§ 8 bis 8g gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat er dies dem Arbeitgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.“

6. Nach § 8h wird folgende Abschnittsbezeichnung samt Überschrift eingefügt:

#### **„Abschnitt 4 Sonstige Bestimmungen“**

7. Nach § 9a wird folgende Abschnittsbezeichnung eingefügt:

#### **„Abschnitt 5“**

8. Nach § 10 wird folgende Abschnittsbezeichnung samt Überschrift eingefügt:

#### **„Abschnitt 6 Schlussbestimmungen“**

9. Der § 11 erhält folgende Überschrift:

#### **„Verweisungen“**

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

„(10) Die §§ 7 Abs. 1 Z 2, 8 bis 8h in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 treten mit 1. April 2004 in Kraft und gelten für Geburten nach dem 31. März 2004. Für Geburten vor dem 1. April 2004 gelten weiterhin die Bestimmungen der §§ 7 Abs. 1 Z 2, 8 und 8a in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2004. Abweichend davon kann eine Teilzeitbeschäftigung nach §§ 8, 8a oder 8h in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 verlangt werden, wenn sich entweder der Vater oder die Mutter am 1. April 2004 in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet.“

### Artikel 3 Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 158/2002, wird wie folgt geändert:

1. **(Grundsatzbestimmung)** § 10a Abs. 9 lautet:

„(9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26j, 26k, 26r, 105f, 105g und 105n.“

2. **(Grundsatzbestimmung)** Dem § 26a Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der jeweils geltenden Fassung, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.“

3. **(Grundsatzbestimmung)** Im § 26b Abs. 1 wird das Zitat „§ 26“ durch das Zitat „§ 26a“ ersetzt.

4. **(Grundsatzbestimmung)** Im § 26d Abs. 4 wird die Wortfolge „hinaus des Kindes“ durch die Wortfolge „des Kindes hinaus“ ersetzt.

5. **(Grundsatzbestimmung)** Im § 26e Abs. 4 wird die Wortfolge „vereinbarte Teilzeitbeschäftigung“ durch die Wortfolge „Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26r“ ersetzt.

6. **(Grundsatzbestimmung)** § 26f Abs. 1 Z 2 lautet:

„2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26r, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.“

7. **(Grundsatzbestimmung und unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die §§ 26j und 26k samt Überschriften werden durch folgende §§ 26j bis 26r samt Überschriften ersetzt:

#### „Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung“

**§ 26j. (Grundsatzbestimmung)** (1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 139) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind.

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit wechselnder Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

### Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

**§ 26k. (Grundsatzbestimmung)** Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 26j Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

### Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

**§ 26l. (Grundsatzbestimmung)** (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbot der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 26a Abs. 1 Z 2),

angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 3 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

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

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

(9) Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

### Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

**§ 26m. (Grundsatzbestimmung)** (1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von

ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben, andernfalls kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Im Fall des Abs. 3 hat das Arbeits- und Sozialgericht unter Abwägung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Dienstnehmers zu entscheiden.

(5) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die vom Dienstnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

(6) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Im Fall des Abs. 5 hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(7) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

(8) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Im Fall des Abs. 7 hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(9) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

#### **Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung**

**§ 26n. (Grundsatzbestimmung)** (1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

(4) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstnehmer den Dienstgeber binnen einer weiteren Woche auf Einwilligung in eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht klagen.

(5) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(6) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

(7) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(8) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** § 26m Abs. 9 ist anzuwenden.

#### **Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung**

**§ 26o. (Grundsatzbestimmung)** (1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber unverzüglich bekannt geben, dass er

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

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt. Diese Karenz kann abweichend von § 26a Abs. 4 kürzer als drei Monate dauern.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 26m Abs. 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 26n Abs. 2 nicht statt, kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

#### **Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 26p. (Grundsatzbestimmung und unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die §§ 26j bis 26o sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

#### **Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 26q. (Grundsatzbestimmung)** (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 26m und 26n.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 210 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis von der Erwerbstätigkeit entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung aussprechen.

#### **Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit des Adoptiv- oder Pflegevaters**

**§ 26r. (Grundsatzbestimmung)** Die §§ 26j bis 26q gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.“

8. **(Grundsatzbestimmung)** Der bisherige § 26l erhält die Bezeichnung „§ 26s“.

9. **(Grundsatzbestimmung)** Der bisherige § 26n erhält die Bezeichnung „§ 26t“ und das Zitat „§ 26l“ wird durch das Zitat „§ 26s“ ersetzt.

10. **(Grundsatzbestimmung)** § 26u lautet samt Überschrift:

#### **„Dienst(Werks)wohnung**

**§ 26u.** Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 26f und 26q nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.“

11. **(Grundsatzbestimmung)** Im § 31 Abs. 5 Z 2 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ der Klammerausdruck „(§ 105f)“ durch den Klammerausdruck „(§§ 105f, 105g oder 105n)“ ersetzt.
12. **(Grundsatzbestimmung)** Im § 31 Abs. 6 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ der Klammerausdruck „(§§ 26j und 26k)“ durch den Klammerausdruck „(§§ 26j, 26k oder 26r)“ ersetzt.
13. **(Grundsatzbestimmung)** Im § 31 Abs. 7 Z 3 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ das Zitat „nach den §§ 26j, 26k und 105f“ durch das Zitat „nach den §§ 26j, 26k, 26r, 105f, 105g oder 105n“ ersetzt.
14. **(Grundsatzbestimmung)** Im § 39q Abs. 2 Z 1 wird das Zitat „§§ 26j, 26k oder 105f“ durch das Zitat „§§ 26j, 26k, 26r, 105f, 105g oder 105n“ ersetzt.
15. **(Grundsatzbestimmung)** Im § 74 Abs. 2 wird das Zitat „§§ 26j, 26k oder 105f“ durch das Zitat „§§ 26j, 26k, 26r, 105f, 105g oder 105n“ ersetzt.
16. **(Grundsatzbestimmung)** Im § 105d Abs. 3 entfällt das Wort „vereinbaren“.
17. **(Grundsatzbestimmung und unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** § 105f samt Überschrift wird durch folgende §§ 105f bis 105n samt Überschriften ersetzt:

#### **„Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105f. (Grundsatzbestimmung)** (1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 139) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit wechselnder Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungsstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

#### **Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105g.** Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 105f Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

#### **Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105h.** (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 105f und 105g ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 99 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben.

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) 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.

(8) § 26s ist anzuwenden.

(9) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigen.

(10) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

#### **Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105i.** (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Im Fall des Abs. 3 hat das Arbeits- und Sozialgericht unter Abwägung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen der Dienstnehmerin zu entscheiden.

(5) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannte gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.



(6) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Im Fall des Abs. 5 hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(7) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

(8) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Im Fall des Abs. 7 hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(9) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

#### **Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105j. (Grundsatzbestimmung)** (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

(4) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber binnen einer weiteren Woche auf Einwilligung in eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht klagen.

(5) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(6) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

(7) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(8) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** § 105i Abs. 9 ist anzuwenden.

#### **Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105k.** (1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber unverzüglich bekannt geben, dass sie

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

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt. Diese Karenz kann abweichend von § 105 Abs. 2 kürzer als drei Monate dauern.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 105i Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 105j Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

### Änderung der Lage der Arbeitszeit

**§ 105l. (Grundsatzbestimmung und unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die §§ 105f bis 105k sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

#### Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit

**§ 105m. (Grundsatzbestimmung)** (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 105i und 105j.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 210 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis von der Erwerbstätigkeit entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung aussprechen.

#### Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit der Adoptiv- oder Pflegemutter

**§ 105n. (Grundsatzbestimmung)** Die §§ 105f bis 105m gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.“

18. **(Grundsatzbestimmung)** Der bisherige § 105g erhält die Bezeichnung „§ 105o“ und in der Z 3 wird die Wortfolge „§ 105f Abs. 1 letzter Satz in Verbindung mit § 26l“ durch die Wortfolge „§§ 105f und 105g in Verbindung mit § 26s“ ersetzt.

19. **(Grundsatzbestimmung)** § 106 lautet:

„**§ 106. (Grundsatzbestimmung)** Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26u.“

20. **(Grundsatzbestimmung und unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Dem § 239 werden folgende Abs. 20 und 21 angefügt:

„(20) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 10a Abs. 9, 26a Abs. 3, 26b Abs. 1, 26d Abs. 4, 26e Abs. 4, 26f Abs. 1, 26j bis 26l, 26m Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 26n Abs. 1, 2, 4 und 7, 26o bis 26u, 31 Abs. 5 bis 7, 39q Abs. 2, 74 Abs.2, 105d Abs. 3, 105f bis 105h, 105i Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 105j Abs. 1, 2, 4 und 6, 105k bis 105o und 106, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(21) **(Grundsatzbestimmung)** Die Ausführungsgesetze der Länder haben vorzusehen, dass

1. die Ausführungsbestimmungen zu §§ 26a Abs. 3, 26b Abs. 1, 26d Abs. 4, 26e Abs. 4, 26f Abs. 1, 26j bis 26l, 26m Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 26n Abs. 1, 2, 4 und 7, 26o bis 26u, 31 Abs. 5 bis 7, 39q Abs. 2, 74 Abs. 2, 105d Abs. 3, 105f bis 105h, 105i Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 105j Abs. 1, 2, 4 und 6, 105k bis 105o und 106 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 für Geburten ab dem In-Kraft-Treten des Ausführungsgesetzes gelten,
2. für Geburten vor dem In-Kraft-Treten des Ausführungsgesetzes die Ausführungsbestimmungen zu §§ 26j, 26k oder 105f in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2004 gelten und
3. abweichend von Z 2 eine Teilzeitbeschäftigung nach den Ausführungsbestimmungen zu §§ 26j, 26k, 26r 105f, 105g oder 105n in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 verlangt werden kann, wenn sich entweder die Mutter oder der Vater zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Ausführungsgesetzes in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach dem Ausführungsgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet.“

#### **Artikel 4**

##### **Änderung des Arbeitszeitgesetzes**

Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 122/2002, wird wie folgt geändert:

1. *§ 19d Abs. 8 lautet:*

„(8) Die Abs. 2 bis 4 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften.“

2. *Im § 33 wird folgender Abs. 1o eingefügt:*

„(1o) § 19d Abs. 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 tritt mit 1. April 2004 in Kraft.“

#### **Artikel 5**

##### **Änderung des Angestelltengesetzes**

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2002, wird wie folgt geändert:

1. *Im § 23 Abs. 1a wird die Wortfolge „§ 2 Abs. 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), § 15 Abs. 1a“ durch die Wortfolge „§ 7b Abs. 1 Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, § 15e Abs. 1“ ersetzt.*

2. *Im § 23 Abs. 8 wird die Wortfolge „§ 15c MSchG oder § 8 EKUG“ durch die Wortfolge „MSchG oder VKG“ ersetzt.*

3. *§ 23a Abs. 3 lautet:*

„(3) Weiblichen Angestellten gebührt - sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - die Hälfte der nach § 23 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221) oder

2. nach den Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15c Abs. 1 Z 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15e Abs. 1 MSchG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.“

4. *§ 23a Abs. 4 lautet:*

„(4) Abs. 3 gilt auch für männliche Angestellte, sofern sie eine Karenz nach dem VKG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz erklären.“

5. *Im § 23a Abs. 4a wird die Wortfolge „§ 15c MSchG oder § 8 EKUG“ durch die Wortfolge „MSchG oder VKG“ sowie die Wortfolge „eines Karenzurlaubes gemäß EKUG“ durch die Wortfolge „einer Karenz gemäß VKG“ ersetzt.*

6. *Dem § 42 wird folgender Abs. X angefügt:*

„(X) § 23 Abs. 1a und 8 und § 23a Abs. 3, 4 und 4a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 treten mit 1. April 2004 in Kraft.“

## **Artikel 6**

### **Änderung des Gutsangestelltengesetzes**

Das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2002, wird wie folgt geändert:

1. *Im § 22 Abs. 1a wird die Wortfolge „§ 2 Abs. 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), § 105 Abs. 1 letzter Satz des Landarbeitsgesetzes 1984“ durch die Wortfolge „§ 7b Abs. 1 Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, § 105e iVm § 26 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984“ ersetzt.*

2. *Im § 22 Abs. 8 wird die Wortfolge „Teilzeitbeschäftigung nach § 8 EKUG oder 105a LAG“ durch die Wortfolge „Teilzeitbeschäftigung wegen der Geburt eines Kindes nach VKG oder LAG“ ersetzt.*

3. *§ 22a Abs. 3 lautet:*

„(3) Dienstnehmerinnen gebührt - sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - die Hälfte der nach § 22 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 99 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287),
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105c Abs. 1 Z 1 LAG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105c Abs. 1 Z 2 LAG) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme einer Karenz wegen der Geburt eines Kindes nach LAG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 7b Abs. 1 VKG oder § 105e iVm § 26 Abs. 1 LAG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.“

4. *§ 22a Abs. 4 lautet:*

„(4) Abs. 3 gilt auch für männliche Dienstnehmer, sofern sie eine Karenz im Sinne des VKG oder gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz erklären.“

5. *Im § 22a Abs. 4a wird die Wortfolge „Teilzeitbeschäftigung gemäß § 105a LAG oder § 8 EKUG“ durch die Wortfolge „Teilzeitbeschäftigung wegen der Geburt eines Kindes gemäß LAG oder VKG“ sowie die Wortfolge „eines Karenzurlaubes gemäß LAG oder EKUG“ durch die Wortfolge „einer Karenz wegen der Geburt eines Kindes gemäß LAG oder VKG“ ersetzt.*

6. *Dem § 42 wird folgender Abs. 9 angefügt:*

„(9) § 22 Abs. 1a und 8 und § 22a Abs. 3, 4 und 4a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 treten mit 1. April 2004 in Kraft.“

## **Artikel 7**

### **Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes**

Das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 100/2002, wird wie folgt geändert:

1. *§ 13a Abs. 2 Z 2 lautet:*

- „2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15c Abs. 1 Z 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz zu erklären.“

2. *§ 13a Abs. 3 lautet:*

„(3) Abs. 2 gilt auch für männliche Arbeitnehmer, sofern sie eine Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, in der jeweils geltenden Fassung oder gleichartigen österrei-

chischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz erklären.“

3. In § 13a Abs. 4a wird die Wortfolge „§ 15c MSchG oder § 8 EKUG“ durch die Wortfolge „MSchG oder VKG“ ersetzt.

4. Dem § 40 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) § 13a Abs. 2 Z 2, Abs. 3 und 4a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 tritt mit 1. April 2004 in Kraft.“

## Artikel 8

### Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 130/2002, wird wie folgt geändert:

1. Vor der Überschrift zu § 27 wird folgender § 26 samt Überschrift eingefügt:

#### „Beihilfen zur Abgeltung der erhöhten Aufwendungen bei Teilzeitarbeit

**§ 26.** (1) Zur finanziellen Abgeltung der erhöhten Aufwendungen bei Teilzeitarbeit, die durch die Verringerung der Arbeitszeit von Arbeitskräften mit Betreuungspflichten für Kleinkinder einschließlich der dadurch erforderlichen Einstellung von Ersatzarbeitskräften in Kleinunternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten entstehen, können Beihilfen als Zuschuss gewährt werden. Derartige Aufwendungen können insbesondere durch die erforderliche Umstellung der Ablauforganisation und die Einrichtung zusätzlicher Arbeitsplätze entstehen.

(2) Auf Beihilfen gemäß Abs. 1 besteht kein Rechtsanspruch.

(3) Andere nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften gewährte Beihilfen sind bei der Gewährung von Beihilfen nach Abs. 1 zu berücksichtigen.

(4) Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit hat nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Richtlinien für die Vergabe von Beihilfen gemäß Abs. 1 zu erlassen.

(5) Anträge auf Gewährung einer Beihilfe gemäß Abs. 1 sind bei der Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung einzubringen. Über diese Begehren entscheidet die Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung.

(6) Anlässlich der Gewährung einer Beihilfe ist zu vereinbaren, dass der Empfänger einer Beihilfe, der ihren Bezug vorsätzlich oder grob fahrlässig durch unwahre Angaben oder Verschweigung maßgeblicher Tatsachen herbeigeführt hat, zum Ersatz des unberechtigt Empfangenen verpflichtet ist.“

2. Dem § 53 wird folgender Abs. 16 angefügt:

„(16) § 26 samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 tritt mit 1. April 2004 in Kraft.“

## Vorblatt

### Problem:

Die derzeit im Mutterschutzgesetz (MSchG), im Väter-Karenzgesetz (VKG) und im Landarbeitsgesetz (LAG) bestehenden Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung können längstens bis zum 4. Geburtstag des Kindes vereinbart werden. Für die Zeit bis zum Schuleintritt des Kindes besteht derzeit nur die Möglichkeit, eine Teilzeitarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) ohne Recht auf Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung zu vereinbaren.

### Ziel:

In Umsetzung des im Regierungsprogramm vorgesehenen Anspruchs auf Teilzeit für Eltern soll ein möglichst einheitliches Modell, das die bisherige Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG, VKG und LAG ablöst, geschaffen werden. Ebenso soll durch die Einführung einer Förderung die teilweise Abgeltung der erhöhten Aufwendungen anlässlich einer Ersatzkrafteinstellung erfolgen. Im Sinne des Ministerratsbeschlusses vom 7. Oktober 2003 soll durch die neue Beihilfe im AMFG ein Anreiz für Kleinbetriebe mit nicht mehr als 20 Beschäftigten geboten werden, Teilzeitarbeit für die Eltern von Kleinkindern zu ermöglichen und zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

### Inhalt:

Regelungen im MSchG, VKG und LAG:

- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Änderung der Lage der Arbeitszeit dem Grunde nach längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, wenn das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens drei Jahre gedauert hat. Die Modalitäten (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) sind mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu vereinbaren.
- In den übrigen Fällen kann eine Teilzeitbeschäftigung, einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum vierten Geburtstag des Kindes mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vereinbart werden.
- Verfahren bei Nichteinigung:
 

In größeren Betrieben bei Beschäftigungsdauer von drei Jahren: Kommt nach einem innerbetrieblichen Verfahren keine Einigung zu Stande und kommt es auch zu keinem prätorischen Vergleich, obliegt es dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin, binnen einer bestimmten Frist beim Arbeits- und Sozialgericht Klage zu erheben. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat ein Antritsrecht, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin es verabsäumt, einen prätorischen Vergleich zu beantragen bzw. keine Klage bei Gericht einbringt. Das Gericht hat unter Abwägung der beiderseitigen Interessen endgültig über die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung eine Entscheidung zu treffen.

In kleineren Betrieben bleibt das derzeit geltende Verfahren unverändert, somit hat auch weiterhin bei Nichteinigung der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine Klage einzubringen.
- Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung:
 

Eine Teilzeitbeschäftigung kann nur bei Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind ausgeübt werden; bei Nichtvorliegen ist zumindest eine Obsorge nach dem AGBG erforderlich. Ferner darf sich der andere Elternteil zur selben Zeit nicht in Karenz nach MSchG, VKG oder LAG befinden.

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens nach Ablauf der (fiktiven) Schutzfrist beginnen.

Mindestdauer: Drei Monate.

Die gleichzeitige Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile ist zulässig.

Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig (mit Änderungsmöglichkeiten).
- Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis längstens vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes. Danach Motivkündigungsschutz. Entfall des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bei Eingehen einer weiteren Erwerbstätigkeit während der Teilzeitbeschäftigung.
- Gleiches gilt für eine Änderung der Lage der Arbeitszeit.

Anpassungen im AZG, AngG, GAngG und BUAG.

Regelungen im AMFG:

Schaffung einer Beihilfe für Kleinbetriebe mit nicht mehr als 20 Beschäftigten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

**Alternative:**

Beibehaltung der bisherigen Rechtslage.

**Auswirkungen auf die Beschäftigung und dem Wirtschaftsstandort Österreich:**

Durch diese Neuregelung soll ein weiterer Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen werden. Weiters werden von dieser Maßnahme positive Impulse für das Erwerbsleben der Frauen und für eine partnerschaftliche Beteiligung des Vaters an der Betreuung des Kindes erwartet. Um Kleinbetriebe nicht vor unlösbare Aufgaben beim Personaleinsatz zu stellen, soll ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bestehen.

**Finanzielle Auswirkungen:**

Für die Gebietskörperschaften als Dienstgeber ergeben sich durch die arbeitsrechtlichen Neuregelungen keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen. Allerdings sind durch die Schaffung des Rechtes auf Teilzeit eine vermehrte Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung und damit eine Zunahme der gerichtlichen Verfahren zu erwarten. Daraus wird sich für die Justiz ein Mehraufwand ergeben.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Hinsichtlich einer Teilzeit nach der Geburt eines Kindes bestehen keine Vorgaben des Rechtes der EU.

## **Erläuterungen**

### **Allgemeiner Teil:**

Das Regierungsprogramm sieht einen Anspruch auf Teilzeit sowie auf Änderung der Lage der Arbeitszeit dem Grunde nach für Eltern von Kindern bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder bis zum späteren Schuleintritt des Kindes bei gleichzeitigem Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit vor.

Der Anspruch auf Teilzeit soll im Mutterschutzgesetz, Väter-Karenzgesetz und Landarbeitsgesetz mit folgenden Eckpunkten umgesetzt werden:

- In größeren Betrieben (mehr als 20 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Jahresdurchschnitt) besteht ein Rechtsanspruch dem Grunde nach, Modalitäten (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) sind zu vereinbaren.
- Zusätzliche Voraussetzung: Ununterbrochenes Arbeitsverhältnis in der Dauer von mindestens drei Jahren vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.
- In kleineren Betrieben oder bei kürzerer Beschäftigungsdauer kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin wie bisher die Teilzeitbeschäftigung aus sachlichen Gründen ablehnen, sofern der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt wird.
- Beginn: frühestens nach Ablauf der (fiktiven) Schutzfrist der Mutter.
- Die Dauer und die Möglichkeit einer Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung hängt nicht mehr von der in Anspruch genommenen Karenz ab („Entkoppelung“). Teilzeitbeschäftigung ist aber nicht zulässig, wenn der andere Elternteil gleichzeitig Karenz in Anspruch nimmt.
- Dauer: In größeren Betrieben bei Beschäftigungsdauer von mindestens drei Jahren bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. späteren Schuleintritt, in kleineren Betrieben oder bei kürzerer Beschäftigungsdauer bis zum vierten Geburtstag des Kindes.
- Mindestdauer: drei Monate.
- Meldefrist: Bei gewünschten Antritt unmittelbar nach Ende der Schutzfrist: Während der Schutzfrist; bei späterem Beginn: drei Monate vor gewünschtem Antritt.
- Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit: Keine zwingenden Vorgaben im Hinblick auf möglichst flexible, auf die Interessen von Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin und Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin abgestimmte Lösungen.
- Änderungen der Teilzeit: Der Elternteil kann einmal eine vorzeitige Beendigung, Änderung (Ausmaß, Lage der Arbeitszeit) oder Verlängerung verlangen; der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann einmal eine vorzeitige Beendigung oder Änderung (Ausmaß oder Lage der Arbeitszeit) verlangen.
- Gleichzeitige Inanspruchnahme der Elternteile ist zulässig.
- Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig.
- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind ist erforderlich, bzw. bei Nichtvorliegen ist zumindest Obsorge nach ABGB notwendig.
- Vorzeitiges Ende der Teilzeitbeschäftigung, wenn der Elternteil eine Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind in Anspruch nimmt.
- Kündigungs- und Entlassungsschutz: Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum vierten Geburtstag des Kindes, danach Motivkündigungsschutz. Kündigungsmöglichkeit des Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durch den Elternteil ohne Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.
- Verfahren: In größeren Betrieben bei Beschäftigungsdauer von drei Jahren: Kommt nach einem innerbetrieblichen Verfahren keine Einigung zu Stande und kommt es auch zu keinem prätorischen Vergleich, obliegt es dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin, binnen einer bestimmten Frist beim Arbeits- und Sozialgericht Klage zu erheben. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat ein Antritsrecht, wenn der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin es verabsäumt, einen prätorischen Vergleich zu beantragen bzw. keine Klage bei Gericht einbringt. Das Gericht hat unter Abwägung der beiderseitigen Interessen endgültig über die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung eine Entscheidung zu treffen.



- In kleineren Betrieben bleibt das derzeit geltende Verfahren unverändert, somit hat auch weiterhin bei Nichteinigung der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin eine Klage einzubringen.
- Übergangsbestimmungen/zeitlicher Anwendungsbereich: Die Novelle gilt jedenfalls für Eltern, deren Kinder nach dem In-Kraft-Treten geboren werden. Wurde das Kind vor In-Kraft-Treten geboren, muss sich zumindest ein Elternteil im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens entweder in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach MSchG, VKG bzw. LAG befinden.
- Gleiches gilt für das Recht auf Änderung der Lage der Arbeitszeit.
- In-Kraft-Treten: 1.4.2004

Um Kleinbetriebe nicht vor unlösbare Aufgaben beim Personaleinsatz zu stellen, soll ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen bestehen. Dies lässt sich sachlich damit rechtfertigen, als sich in Betrieben ab einer bestimmten Arbeitnehmeranzahl der Personaleinsatz flexibler gestalten lässt. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in solchen Betrieben sollen daher einen Anspruch auf Teilzeit dem Grunde nach haben. In kleineren Betrieben, in denen sich der Personaleinsatz nicht so flexibel gestalten lässt, soll es bei der bisherigen Regelung über die Teilzeitbeschäftigung bleiben, die der Vereinbarung mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin bedarf. Daher ist im Regierungsprogramm vorgesehen, dass eine Expertenkommission eingerichtet wird, in der auch die Sozialpartner vertreten sind, und die Vorschläge für weitere Anreize und Initiativen für eine familienfreundliche Arbeitswelt, insbesondere für KMUs mit bis zu 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, ausarbeitet.

Zwei Jahre nach In-Kraft-Treten soll durch eine Evaluierung überprüft werden, ob durch den geschaffenen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für Eltern die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfüllt sind und dieser Anspruch mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung des im Regierungsprogramm vorgesehenen Anspruches auf Teilzeit für Eltern von Kindern bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder bis zum Schuleintritt soll durch eine Änderung im AMFG eine neue Beihilfe geschaffen werden, damit für Unternehmen ein Anreiz geboten wird, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

**Kompetenzgrundlage:**

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich das im Entwurf vorliegende Bundesgesetz auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG („Arbeitsrecht, soweit es nicht unter Art. 12 fällt“), Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG („Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und fortwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt“) und Art. 21 B-VG.

### **Besonderer Teil:**

#### **Zu Artikel 1 und 2 (MSchG und VKG):**

Zur übersichtlichen Gestaltung werden im MSchG und VKG Abschnitts- und Paragraphenüberschriften eingefügt.

#### **Zu § 11 MSchG:**

Aufgrund der Änderungen ist eine Zitat Anpassung notwendig.

#### **Zu § 15h MSchG bzw. § 8 VKG:**

Die wesentliche Neuerung dieser Bestimmungen besteht darin, dass in größeren Betrieben und ab einer Mindestbeschäftigungsdauer ein Rechtsanspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit dem Grunde nach zusteht. Bei der Herabsetzung der Arbeitszeit ist von der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit oder von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen. Die nähere Ausgestaltung, also der Beginn, die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu vereinbaren. Dabei sind die betrieblichen Interessen und die Interessen des Elternteils zu berücksichtigen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ende der Schutzfrist beginnen und dauert längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes. Erfolgt der Schuleintritt des Kindes nach dem siebenten Geburtstag, kann sie bis zu diesem Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Da es sich um eine befristete Maßnahme handelt, hat der Elternteil nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung jedenfalls das Recht auf Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit.

Ein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung besteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat. Unmittelbar vorausgegangene Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber bzw. zur selben Arbeitgeberin sind zusammenzurechnen. Dabei kommt es grundsätzlich nicht auf die tatsächliche Beschäftigung, sondern lediglich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Zusammenzurechnen sind auch unterbrochene Arbeitsverhältnisse, die auf Grund einer Wiedereinstellungszusage bzw. Wiedereinstellungsvereinbarung zum selben Arbeitgeber bzw. zur selben Arbeitgeberin fortgesetzt werden. Für die Feststellung der dreijährigen Betriebszugehörigkeit vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung sind Zeiten einer Karenz anzurechnen.

Eine weitere Anspruchsvoraussetzung ist die Beschäftigung in einem Betrieb (§ 34 ArbVG) mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl in einem Betrieb mit wechselnder Arbeitnehmerzahl ist eine Durchschnittsbetrachtung bezogen auf das Jahr vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Freie Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen werden bei der Ermittlung der Arbeitnehmeranzahl nicht berücksichtigt. Die Einschränkung des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen erscheint dadurch sachlich gerechtfertigt, dass in kleineren Betrieben der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nicht vor unlösbare Probleme beim Personaleinsatz gestellt werden soll.

In kleineren Betrieben kann jedoch der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG festgelegt werden. Abs. 4 enthält daher entsprechende gesetzliche Ermächtigung. Wird eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, sind auf diese Teilzeitbeschäftigung alle gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Im Falle der Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung soll diese weiterhin für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingende normative Wirkung haben, die zum Kündigungstermin eine Teilzeitbeschäftigung auf Grundlage der Betriebsvereinbarung angetreten oder bereits bekannt gegeben haben.

#### **Zu § 15i MSchG und § 8a VKG:**

Wenn das Arbeitsverhältnis noch keine drei Jahre besteht oder der Elternteil in Betrieben mit weniger als 21 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beschäftigt ist, besteht kein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach, sondern diese muss einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vereinbart werden. Eine solche Teilzeitbeschäftigung kann längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes dauern.

Zusätzlich zur Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung in kleineren Betrieben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 15h Abs. 4 MSchG bzw. § 8 Abs. 4 VKG zu schaffen, können durch Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG auch einzelne, für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin günstigere Regelungen für die vereinbarte Teilzeit aus dem Modell für größere Betriebe übernommen

werden. Möglich wäre z.B. die Übernahme der Beteiligung der Interessenvertretungen im betrieblichen Verfahren.

#### **Zu § 15j MSchG und § 8b VKG:**

Um eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h und 15i MSchG sowie 8 und 8a VKG ausüben zu können, bedarf es eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind. Besteht ein solcher nicht, ist Teilzeitbeschäftigung auch bei Vorliegen der Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 und 177b ABGB zulässig. Durch die Einführung der Obsorge beider Eltern (Wahl- und Pflegeeltern) durch das Kindschaftsrechts-Änderungsgesetz 2001, BGBl. I Nr. 135/2000 (KindRÄG 2001), hat der Gesetzgeber die Wichtigkeit der Kontinuität der Verantwortung beider Elternteile für ihr Kind auch bei Trennung zum Ausdruck gebracht. Dementsprechend ist die Teilzeitbeschäftigung auch dann zulässig, wenn trotz Fehlens eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 und 177b ABGB vorliegt, um so die elterlichen Pflichten wahrnehmen zu können.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht können Teilzeitbeschäftigungen unabhängig vom Ausmaß der in Anspruch genommenen Karenz vereinbart werden. Diese Entkoppelung bedeutet, dass sie auch gleichzeitig mit einer Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteils oder im Anschluss an eine eigene Karenz bzw. eine Karenz des anderen Elternteils in maximal vorgesehener Dauer genommen werden kann, selbst wenn die Karenz bis zum zweiten Geburtstag des Kindes dauert. Nimmt jedoch ein Elternteil Karenz in Anspruch, so kann der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dieses Kind eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Die Teilzeitbeschäftigung kann pro Elternteil und Kind nur einmal in Anspruch genommen werden.

Will der Elternteil Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt nehmen, hat er dies dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin innerhalb der Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2 MSchG bzw. gemäß § 2 Abs. 2 und 3 VKG zu melden. Möchte ein Elternteil eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt antreten, so hat er dies grundsätzlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Antritt dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu melden. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der (fiktiven) Schutzfrist und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der (fiktiven) Schutzfrist bekannt zu geben. In dieser Meldung ist Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung anzugeben. Gleiches gilt, wenn der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung ändert (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit) oder vorzeitig beendet. Eine Änderung bzw. eine vorzeitige Beendigung ist nur je einmal zulässig.

Auch der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin kann eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung der Lage oder des Ausmaßes) bzw. eine vorzeitige Beendigung vom Elternteil je einmal verlangen. Er bzw. sie hat dies dem Elternteil spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten vorzeitigen Beendigungszeitpunkt oder vor dem Beginn der beabsichtigten Änderung der Teilzeitbeschäftigung mitzuteilen.

Im Abs. 7 wird die bisherige Regelung des § 15h Abs. 9 MSchG bzw. § 8 Abs. 9 VKG unverändert übernommen.

Da Teilzeit nunmehr bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes möglich ist, wird sich verstärkt die Frage stellen, welchem Kind bei relativ kurz aufeinanderfolgenden Geburten Teilzeit zuzuordnen ist. Dies ist insbesondere wegen des unterschiedlichen Kündigungsschutzes während der Teilzeitbeschäftigung von Bedeutung.

Eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter wird allein durch eine neuerliche Schwangerschaft nicht berührt. Bei Eintritt des Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 darf sie diese Teilzeitbeschäftigung, wie jede andere Beschäftigung, nicht ausüben. Nach der Geburt des weiteren Kindes hat die Mutter die Möglichkeit, entweder die Teilzeitbeschäftigung in der ursprünglich vorgesehenen Dauer fortzusetzen oder Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für das Neugeborene in Anspruch zu nehmen. Nimmt sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für das Neugeborene, endet damit die Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind vorzeitig (siehe § 15j Abs. 8 MSchG).

Befindet sich ein Vater bei der Geburt eines weiteren Kindes in einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 8 und 8a VKG, kann auch er Karenz für das neugeborene Kind in Anspruch nehmen. Damit endet jedoch die Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind vorzeitig (siehe § 8b Abs. 8 VKG).

#### **Zu § 15k MSchG bzw. § 8c VKG:**

Den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zwischen dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin kann in Betrieben mit einem Betriebsrat auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin dieser hinzugezogen werden.

Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können, wenn zwischen dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin Einvernehmen darüber besteht, Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen von Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen den Verhandlungen beigezogen werden.

Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe durch den Elternteil keine Einigung mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin hinsichtlich der Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage antreten, es sei denn, der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin stellt binnen weiterer zwei Wochen einen Antrag gemäß § 433 Abs. 1 ZPO (prätorischer Vergleich).

Ist durch die Gerichtstagsverordnung, BGBl. Nr. 174/1986, an einem Bezirksgericht die Abhaltung regelmäßiger Gerichtstage in Arbeits- und Sozialrechtssachen angeordnet, so wird der Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO im Rahmen der angeordneten Gerichtstage zu behandeln sein (vgl. § 35 ASGG). Ist dies nicht der Fall, ist der prätorische Vergleich beim zuständigen ASG zu behandeln.

Kommt binnen weiterer vier Wochen kein prätorischer Vergleich zu Stande, kann der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, es sei denn, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin binnen einer weiteren Woche beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eine Klage einbringt. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, ist die Klage binnen einer Woche ab dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag einzubringen.

In der Klage hat der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin die Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung, nämlich, Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage, die seiner bzw. ihrer Meinung nach den betrieblichen Erfordernissen (insbesondere die Organisation, den Arbeitsablauf, die Sicherheit im Betrieb oder die Verursachung unverhältnismäßiger Kosten) eher entsprechen, anzugeben (vgl. § 226 ZPO).

Bei seiner Entscheidung hat das Arbeits- und Sozialgericht die beiderseitigen Interessenslagen abzuwägen. Es kann sich nur dem Begehren eines der beiden Streitparteien anschließen. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist nicht zulässig.

Dasselbe Verfahren ist bei Nichteinigung hinsichtlich einer vom Elternteil beabsichtigten Änderung oder einer vorzeitigen Beendigung der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen.

Bei Nichteinigung über eine vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin verlangte vorzeitige Beendigung oder Änderung der Lage oder des Ausmaßes der Teilzeitbeschäftigung kann der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin das Arbeits- und Sozialgericht anrufen. Wird keine Klage erhoben, gilt die Teilzeitbeschäftigung unverändert weiter.

#### **Zu § 15i MSchG und § 8d VKG:**

Das Verfahren hinsichtlich einer Teilzeitbeschäftigung nach den § 15i MSchG oder § 8a VKG entspricht den bisherigen Regelungen des § 15h Abs. 7 MSchG und § 8 Abs. 7 VKG.

#### **Zu § 15m MSchG und § 8e VKG:**

In Fortführung der bisherigen Regelungen des § 15h Abs. 6 MSchG und § 8 Abs. 6 VKG soll bei einer Ablehnung der von einem Elternteil beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin an Stelle der Teilzeitbeschäftigung Karenz in Anspruch genommen werden können.

Gibt das Arbeits- und Sozialgericht dem Begehren des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin statt, hat der Elternteil folgende Möglichkeiten: Er kann das in der Entscheidung enthaltene Modell annehmen oder binnen einer Woche nach Zustellung des Urteils gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin erklären, dass er Karenz, längstens bis zum zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch nimmt.

Neu eingeführt wird die Möglichkeit, auch während eines laufenden gerichtlichen Verfahrens über die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung Karenz in Anspruch nehmen zu können, wobei diese Karenz auch kürzer als drei Monate sein darf.

#### **Zu § 15n MSchG und § 8f VKG:**

Für eine Änderung der Lage der Arbeitszeit sind die Regelungen über die Inanspruchnahme der Teilzeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit in der Vereinbarung außer Betracht bleibt. In der Vereinbarung sind der Beginn und die (geänderte) Lage der Arbeitszeit festzulegen.

#### **Zu § 15o und § 8g VKG:**

Bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz im Sinne der §§ 10 und 12 MSchG und § 8 Abs. 10 VKG. Danach besteht für eine Teilzeitbeschäftigung nach § 15h MSchG bzw. § 8 VKG ein Motivkündigungsschutz (vgl. § 105 Abs. 3 ArbVG). Nimmt der Elternteil während der Teilzeitbeschäftigung eine weitere Erwerbstätigkeit (Arbeitsverhältnis, freies

Dienstverhältnis, arbeitnehmerähnliches Beschäftigungsverhältnis oder selbständige Tätigkeit) ohne Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin auf, so bleibt es dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin überlassen, acht Wochen ab Kenntnis der Erwerbstätigkeit, eine Kündigung auszusprechen. Eine Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist nicht einzuholen; ebenso besteht während dieser acht Wochen kein Motivatungskündigungsschutz. Nach Ablauf dieser acht Wochen sind bei einer beabsichtigten Kündigung die Bestimmungen des Abs. 1 und 2 einzuhalten. Ob der Elternteil durch die Aufnahme der Erwerbstätigkeit einen Entlassungsgrund gesetzt hat, ist im Einzelfall nach den Bestimmungen des § 12 MSchG bzw. § 7 Abs. 3 VKG zu prüfen.

**Zu § 15q MSchG und § 8h VKG:**

Die Bestimmungen der §§ 15h bis 15o MSchG bzw. §§ 8 bis 8g VKG gelten auch für die Teilzeitbeschäftigung bzw. die Änderung der Lage der Arbeitszeit für Adoptiv- oder Pflegeeltern. Der Begriff „Pflegeeltern“ ist im Sinne des § 15c MSchG bzw. § 5VKG zu verstehen.

**Zu § 16 und § 35 Abs. 3 MSchG:**

Es erfolgen Zitanpassungen.

**Zu § 17 und § 37 Abs. 1 MSchG:**

Analog zu anderen arbeitnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen wird die Möglichkeit geschaffen, die Rechtsvorschriften auch in einer anderen, zeitgemäßen Form den Arbeitnehmerinnen zur Verfügung zu stellen.

**Zu § 40 Abs. 15 MSchG und § 14 Abs. 10 VKG:**

Wurde das Kind vor In-Kraft-Treten geboren, muss sich zumindest ein Elternteil im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens entweder in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach MSchG, VKG oder gleichartigen Vorschriften befinden, um Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu können.

**Zu Artikel 3 (LAG):**

Die Bestimmungen des MSchG und VKG wurden in das LAG übernommen. Es wird daher auf die Erläuterungen zu Artikel 1 und 2 verwiesen.

**Zu Artikel 4 bis 7 (AZG, AngG, GAngG, BUAG):**

Diese Bestimmungen enthalten Zitat- und Begriffsanpassungen, aber keine inhaltlichen Änderungen.

**Zu Artikel 8 (AMFG):**

Im Sinne des Ministerratsbeschlusses vom 7. Oktober 2003 soll durch die neue Beihilfe ein Anreiz für Kleinbetriebe mit nicht mehr als 20 Beschäftigten geboten werden, Teilzeitarbeit für die Eltern von Kleinkindern zu ermöglichen und zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

Diese Beihilfe zielt darauf ab

- Aufwendungen für die Arbeitsplatzausstattung bei der Einrichtung zusätzlicher Arbeitsplätze im Zusammenhang mit dem Umstieg von Arbeitskräften auf Teilzeitarbeit zum Teil abzugelten.
- Aufwendungen im Zusammenhang mit der Reorganisation der Arbeitsabläufe bei Ausweitung der Teilzeitarbeit zum Teil abzugelten (arbeitsorganisatorischer Mehraufwand).

Da die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Förderung der Beschäftigung, insbesondere auch der Teilzeitbeschäftigung, die vor allem auch im Bereich der Klein- und Mittelunternehmen erfolgt, wichtige arbeitsmarktpolitische Vorhaben, auch von gemeinsamem europäischem Interesse, darstellen, wird als besonderer Anreiz die Beihilfe auf Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten ausgerichtet.

Die Bedeckung der Ausgaben für die neue Beihilfe ist im Rahmen der Mittel der unternehmensbezogenen Förderung gegeben.

Unabhängig von der gegenständlichen Beihilfenregelung wird im Rahmen der Förderungsrichtlinien des Arbeitsmarktservice Vorsorge getroffen werden, dass für bestimmte beim Arbeitsmarktservice arbeitslos vorgemerkte Personen bzw. Personengruppen Einstellungs- bzw. Einschulungsbeihilfen gewährt werden, um frei werdende Teilzeitarbeitsplätze zu besetzen.

## Textgegenüberstellung

## Geltende Fassung:

## Vorgeschlagene Fassung:

## Artikel 1

## Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

**§ 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 § 15h Abs. 11 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

**§ 15d.** (5) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

**Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15h.** (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 keine Karenz 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

**§ 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 § 15o Abs. 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

**§ 15d.** (5) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

**Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15h.** (1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind.

**Geltende Fassung:**

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 eine Karenz nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenz in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenz nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenz 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 eine Karenz nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

**Vorgeschlagene Fassung:**

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit wechselnder Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

**Geltende Fassung:**

(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 bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass der Vater keine Karenz in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an eine Karenz oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ihrem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung eine Karenz 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 mit zu unterfertigen.

(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.

**Vorgeschlagene Fassung:**



**Geltende Fassung:**

(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.

**Vorgeschlagene Fassung:****Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15i.** Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 15h Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

**Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15j.** (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h und 15i ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 5 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1 bekannt zu geben.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) 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.

(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 mit zu unterfertigen.

(9) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

**Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15k.** (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Arbeits- und Sozialgericht hat unter Abwägung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen der Dienstnehmerin zu entscheiden.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:****Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15L** (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

(3) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber binnen einer weiteren Woche auf Einwilligung in eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht klagen. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(4) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(5) § 15k Abs. 6 ist anzuwenden.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:****Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung**

**§ 15m.** (1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber unverzüglich bekannt geben, dass sie

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

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt. Diese Karenz kann abweichend von § 15 Abs. 2 kürzer als drei Monate dauern.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 15k Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 15l Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

**Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 15n.** Die §§ 15h bis 15m sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

**Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 15o.** (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 15k und 15l.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis von der Erwerbstätigkeit entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung aussprechen.

**Geltende Fassung:****Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter**

**§ 15i.** (1) Wird anstelle von Karenz Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate einer Karenz 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 eine Karenz 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 bekannt zu geben; in den Fällen des Abs. 2 Z 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(4) Im Übrigen ist § 15h anzuwenden.

**Spätere Geltendmachung der Karenz**

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

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

**Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes**

**§ 15k.** Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes während der Schutzfrist nach § 5 Abs. 1,
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2) innerhalb von acht Wochen,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 15, 15a, 15c, 15d oder 15j bis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

**Vorgeschlagene Fassung:****Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit der Adoptiv- oder Pflegemutter**

**§ 15p.** Die §§ 15h bis 15o gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

**Spätere Geltendmachung der Karenz**

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

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

**Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes**

**§ 15r.** Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes während der Schutzfrist nach § 5 Abs. 1,
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2) innerhalb von acht Wochen,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 15, 15a, 15c, 15d oder 15q bis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

**Geltende Fassung:****Dienst(Werks)wohnung**

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

**Auflegen des Gesetzes**

**§ 17.** Jeder Dienstgeber, der Dienstnehmerinnen beschäftigt, hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Dienstnehmerinnen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

**§ 18.** Abschnitt II gilt mit den in den §§ 18a bis 23 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis

1. zum Bund,
2. zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband, sofern die Dienstnehmerin in einem Betrieb tätig ist,
3. gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG,
4. gemäß Art. 14a Abs. 3 B-VG

stehen, weiters für Dienstnehmerinnen in einem Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds, auf das nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, dessen § 1 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden ist.

**§ 24.** Abschnitt II gilt mit den in den §§ 25 und 27 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, fallen, in privaten Haushalten beschäftigt und in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind.

**§ 31.** (1) Abschnitt II gilt für Heimarbeiterinnen mit den in den Abs. 2 und 3 enthaltenen Abweichungen hinsichtlich ihrer Beschäftigung mit Heimarbeit.

**Vorgeschlagene Fassung:****Dienst(Werks)wohnung**

**§ 16.** Vereinbarungen, durch die der Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft berührt wird, müssen während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 10, 12, 15 Abs. 4, 15a Abs. 4 und 5, 15c Abs. 4, 15d Abs. 5 und 15o Abs. 1, um rechtswirksam zu sein, vor Gericht (§ 92 ASGG) nach Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden.

**Auflegen des Gesetzes**

**§ 17.** Jeder Dienstgeber, der Dienstnehmerinnen beschäftigt, hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Dienstnehmerinnen leicht zugänglicher Stelle aufzulegen oder den Dienstnehmerinnen mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

**§ 18.** Die Abschnitte 2 bis 7 gelten mit den in den §§ 18a bis 23 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis

1. zum Bund,
2. zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband, sofern die Dienstnehmerin in einem Betrieb tätig ist,
3. gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG,
4. gemäß Art. 14a Abs. 3 B-VG

stehen, weiters für Dienstnehmerinnen in einem Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds, auf das nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, dessen § 1 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden ist.

**§ 24.** Die Abschnitte 2 bis 7 gelten mit den in den §§ 25 und 27 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, fallen, in privaten Haushalten beschäftigt und in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind.

**§ 31.** (1) Die Abschnitte 2 bis 7 gelten für Heimarbeiterinnen mit den in den Abs. 2 und 3 enthaltenen Abweichungen hinsichtlich ihrer Beschäftigung mit Heimarbeit.

**Geltende Fassung:**

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

**§ 37.** (1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die den § 2a, § 2b, § 3 Abs. 1, 3, 6 und 7, § 4 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, § 4a, § 5 Abs. 1 bis 3, §§ 6 bis 8a, § 9 Abs. 1 und 2, § 17, § 31 Abs. 2, § 32 oder einem Bescheid nach § 4 Abs. 2 Z 9 und Abs. 5, § 5 Abs. 4, § 9 Abs. 3 und 4 zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 70 Euro bis 1 820 Euro, im Wiederholungsfalle von 220 Euro bis 3 630 Euro zu bestrafen.

**Vorgeschlagene Fassung:**

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

**§ 37.** (1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die den § 2a, § 2b, § 3 Abs. 1, 3, 6 und 7, § 4 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, § 4a, § 5 Abs. 1 bis 3, §§ 6 bis 8a, § 9 Abs. 1 und 2, § 31 Abs. 2, § 32 oder einem Bescheid nach § 4 Abs. 2 Z 9 und Abs. 5, § 5 Abs. 4, § 9 Abs. 3 und 4 zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 70 Euro bis 1 820 Euro, im Wiederholungsfalle von 220 Euro bis 3 630 Euro zu bestrafen.

**§ 40.** (15) Die §§ 11, 15d Abs. 5, 15h bis 15r und 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 treten mit 1. April 2004 in Kraft und gelten für Geburten nach dem 31. März 2004. Für Geburten vor dem 1. April 2004 gelten weiterhin die Bestimmungen der §§ 11, 15d Abs. 5, 15h bis 15k und 16 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2004. Davon abweichend kann eine Teilzeitbeschäftigung nach §§ 15h, 15i oder 15p in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 verlangt werden, wenn sich entweder die Mutter oder der Vater am 1. April 2004 in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz, dem VKG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet.



**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:****Artikel 2****Änderung des Väter-Karenzgesetzes**

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

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. nach dem Ende einer Karenz oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

**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 keine Karenz 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.

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

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

**Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8.** (1) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

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

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind.

(2) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenem Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Arbeitsverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Arbeitgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses.

**Geltende Fassung:**

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

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

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenz in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenz nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenz 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 des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Fröh-, 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 eine Karenz nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

**Vorgeschlagene Fassung:**

(3) Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Arbeitnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit wechselnder Arbeitnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Arbeitnehmer als erfüllt, wenn die Arbeitnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Arbeitnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG oder § 202 Abs. 1 Z 24 LAG insbesondere festgelegt werden, dass die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse jener Arbeitnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

**Geltende Fassung:**

(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 bekannt zu geben und dem Arbeitgeber nachzuweisen, dass die Mutter keine Karenz in Anspruch nimmt. Nimmt der Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an eine Karenz oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, hat er dies spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter seinem Arbeitgeber bekannt zu geben. Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Arbeitnehmer binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung eine Karenz 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 mit zu unterfertigen. 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.

**Vorgeschlagene Fassung:**

**Geltende Fassung:**

(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.

**Vorgeschlagene Fassung:****Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8a.** Der Arbeitnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 8 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Arbeitgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

**Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8b.** (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 8 und 8a ist, dass der Arbeitnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Der Arbeitnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Arbeitnehmerin ist (Fälle des § 2 Abs. 1 Z 2),

angetreten werden. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 2 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(4) Beabsichtigt der Arbeitnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies dem Arbeitgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung grundsätzlich schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 3 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

(5) Der Arbeitnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Arbeitgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Arbeitgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Arbeitnehmer schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) 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.

(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 mit zu unterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(9) Die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:****Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8c.** (1) In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Arbeitgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Arbeitgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben, andernfalls kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Arbeits- und Sozialgericht hat unter Abwägung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Arbeitnehmers zu entscheiden.

(4) Beabsichtigt der Arbeitnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Arbeitgeber keine Klage ein, wird die vom Arbeitnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Arbeitgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(5) Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Arbeitgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

**Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8d.** (1) In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, 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.

(3) Beabsichtigt der Arbeitnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche auf Einwilligung in eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht klagen. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(4) Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Arbeitgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(5) § 8c Abs. 6 ist anzuwenden.

**Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8e.** (1) Kommt zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich bekannt geben, dass er

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

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt. Diese Karenz kann abweichend von § 2 Abs. 4 kürzer als drei Monate dauern.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Arbeitgebers in einem Rechtsstreit nach § 8c Abs. 4 oder § 8d Abs. 2 statt, kann der Arbeitnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Arbeitgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

**Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 8f.** Die §§ 8 bis 8e sind auch für eine vom Arbeitnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

**Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 8g.** (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. § 7 Abs. 3 ist anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 8c und 8d dieses Bundesgesetzes.



**Geltende Fassung:****Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters**

**§ 8a.** (1) Wird anstelle von Karenz Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate einer Karenz 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 eine Karenz 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 bekannt zu geben; in den Fällen des Abs. 2 Z 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(4) Im Übrigen ist § 8 anzuwenden.

**Vorgeschlagene Fassung:**

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 105 Abs. 5 ArbVG ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis von der Erwerbstätigkeit entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung aussprechen.

**Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit des Adoptiv- oder Pflegevaters**

**§ 8h.** Die §§ 8 bis 8g gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat er dies dem Arbeitgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

**§ 14.** (10) Die §§ 7 Abs. 1 Z 2, 8 bis 8h in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 treten mit 1. April 2004 in Kraft und gelten für Geburten nach dem 31. März 2004. Für Geburten vor dem 1. April 2004 gelten weiterhin die Bestimmungen der §§ 7 Abs. 1 Z 2, 8 und 8a in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2004. Abweichend davon kann eine Teilzeitbeschäftigung nach §§ 8, 8a oder 8h in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 verlangt werden, wenn sich entweder der Vater oder die Mutter am 1. April 2004 in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:****Artikel 3****Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984**

**§ 10a.** (9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26j, 26k und 105f.

**§ 26a.** (3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt die Karenz frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt.

**§ 26b.** (1) Die Karenz nach § 26 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muss mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem in § 26a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz der Mutter.

**§ 26d.** (4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, 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 Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr hinaus des Kindes in Anspruch nehmen, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenz in Anspruch nimmt.

**§ 26e.** (4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 26f bis 26i sind anzuwenden.

**§ 10a.** (9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26j, 26k, 26r, 105f, 105g und 105n.

**§ 26a.** (3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt die Karenz 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, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der jeweils geltenden Fassung, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.

**§ 26b.** (1) Die Karenz nach § 26a kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muss mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem in § 26a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz der Mutter.

**§ 26d.** (4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, 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 Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenz in Anspruch nimmt.

**§ 26e.** (4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26r angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 26f bis 26i sind anzuwenden.

**Geltende Fassung:**

**§ 26f.** (1) Der Dienstnehmer, der Karenz nach den §§ 26a, 26b oder 26d im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. nach dem Ende einer Karenz oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

**Teilzeitbeschäftigung**

**§ 26j.** (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Der Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn keine Karenz 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 Dienstnehmers 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 Karenz nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat der Dienstnehmer 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;

**Vorgeschlagene Fassung:**

**§ 26f.** (1) Der Dienstnehmer, der Karenz nach den §§ 26a, 26b oder 26d im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26r, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

**Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 26j. (Grundsatzbestimmung)** (1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 139) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind.

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit wechselnder Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer betragen hat.

**Geltende Fassung:**

2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Dienstnehmer 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 Karenz in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenz nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenz in Anspruch genommen wird.

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

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbot es der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1 MSchG, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 26a Abs. 1 Z 2); § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden, oder
3. im Anschluss an eine Karenz nach diesem Bundesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(6) Beabsichtigt der Dienstnehmer, Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 5 Z 1 oder 2) in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass die Mutter keine Karenz in Anspruch nimmt. Nimmt der Dienstnehmer Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an eine Karenz oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, hat er dies spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter seinem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Dienstnehmer binnen weiterer zwei Wochen bekannt zu geben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung eine Karenz in Anspruch nehmen will.

**Vorgeschlagene Fassung:**

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

**Geltende Fassung:**

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Dienstnehmer 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 (§ 26f) 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. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7.

(11) **(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Gericht hat die Klage gemäß Abs. 7 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.

**Vorgeschlagene Fassung:****Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**

**§ 26k. (Grundsatzbestimmung)** Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 26j Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:****Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung**

**§ 26l. (Grundsatzbestimmung)** (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbot es der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 26a Abs. 1 Z 2),

angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 3 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

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

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

(9) Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

**Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 26m. (Grundsatzbestimmung)** (1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben, andernfalls kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Im Fall des Abs. 3 hat das Arbeits- und Sozialgericht unter Abwägung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen des Dienstnehmers zu entscheiden.

(5) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die vom Dienstnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

(6) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Im Fall des Abs. 5 hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(7) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.



**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(8) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Im Fall des Abs. 7 hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(9) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

**Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung**

**§ 26n. (Grundsatzbestimmung)** (1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

(4) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstnehmer den Dienstgeber binnen einer weiteren Woche auf Einwilligung in eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht klagen.

(5) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(6) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(7) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(8) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** § 26m Abs. 9 ist anzuwenden.

**Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung**

**§ 26o. (Grundsatzbestimmung)** (1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber unverzüglich bekannt geben, dass er

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

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt. Diese Karenz kann abweichend von § 26a Abs. 4 kürzer als drei Monate dauern.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 26m Abs. 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 26n Abs. 2 nicht statt, kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

**Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 26p. (Grundsatzbestimmung und unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die §§ 26j bis 26o sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

**Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 26q. (Grundsatzbestimmung)** (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 26m und 26n.

**Geltende Fassung:****Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters**

**§ 26k.** (1) Wird anstelle von Karenz Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate einer Karenz gemäß § 26d.

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

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

beginnen.

(3) Im Fall des Abs. 2 Z 1 hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben; in den Fällen des Abs. 2 Z 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(4) Im Übrigen ist § 26j anzuwenden.

**Spätere Geltendmachung der Karenz**

**§ 26l.** (1) Lehnt der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt die Mutter keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

**Vorgeschlagene Fassung:**

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 210 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis von der Erwerbstätigkeit entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung aussprechen.

**Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit des Adoptiv- oder Pflegevaters**

**§ 26r. (Grundsatzbestimmung)** Die §§ 26j bis 26q gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

**Spätere Geltendmachung der Karenz**

**§ 26s.** (1) Lehnt der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt die Mutter keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

**Geltende Fassung:****Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes**

**§ 26n.** Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 26a, 26b, 26d, 26e oder 26l bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

**Dienst(Werks)wohnung**

**§ 26m.** Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 26f und 26j Abs. 10 nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.

**§ 31. (5)** Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105c Abs. 1 Z 2) bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 105 Abs. 1 und 105c Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§ 105f)

das Dienstverhältnis auflösen.

**§ 31. (6)** Abs. 5 Z 2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 26j und 26k) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde (§ 26i Abs. 3).

**Vorgeschlagene Fassung:****Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes**

**§ 26t.** Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 26a, 26b, 26d, 26e oder 26s bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

**Dienst(Werks)wohnung**

**§ 26u.** Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 26f und 26q nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.

**§ 31. (5)** Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105c Abs. 1 Z 2) bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 105 Abs. 1 und 105c Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§§ 105f, 105g oder 105n)

das Dienstverhältnis auflösen.

**§ 31. (6)** Abs. 5 Z 2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 26j, 26k oder 26r) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde (§ 26i Abs. 3).

**Geltende Fassung:**

**§ 31.** (7) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 5 Z 2 und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 26i Abs. 1 und § 105e außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j, 26k und 105f ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

**§ 39q.** (2) Der Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses infolge

1. Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 26j, 26k oder 105f,
2. verschuldeter Entlassung,
3. unberechtigten vorzeitigen Austritts, oder
4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 39j oder § 39k nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder der letztmaligen Auszahlung einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einem oder mehreren Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen.

**Vorgeschlagene Fassung:**

**§ 31.** (7) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 5 Z 2 und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 26i Abs. 1 und § 105e außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j, 26k, 26r, 105f, 105g oder 105n ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

**§ 39q.** (2) Der Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses infolge

1. Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 26j, 26k, 26r, 105f, 105g oder 105n,
2. verschuldeter Entlassung,
3. unberechtigten vorzeitigen Austritts, oder
4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 39j oder § 39k nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder der letztmaligen Auszahlung einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einem oder mehreren Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen.

**Geltende Fassung:**

**§ 74.** (2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigen Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 26j, 26k oder 105f ist der Berechnung der Entschädigung jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

**§ 105d.** (3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

**Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105f.** (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. Die §§ 26j Abs. 7 bis 9, 26k und 26l sind anzuwenden.

(1a) **(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** § 26j Abs. 11 ist anzuwenden.

(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1 und 6 und des § 26j Abs. 7 bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn keine Karenz in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß § 99 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.

**Vorgeschlagene Fassung:**

**§ 74.** (2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigen Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 26j, 26k, 26r, 105f, 105g oder 105n ist der Berechnung der Entschädigung jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

**§ 105d.** (3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

**Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105f. (Grundsatzbestimmung)** (1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 139) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses.

**Geltende Fassung:**

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes Karenz nach diesem Bundesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenz in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenz nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenz 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 § 99 Abs. 1 und 2 oder
2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluss an eine Karenz nach diesem Bundesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

**Vorgeschlagene Fassung:**

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit wechselnder Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen

anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungsstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

**Geltende Fassung:**

(6) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß § 99 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 § 99 Abs. 1 bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass der Vater keine Karenz in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an eine Karenz oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ihrem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung eine Karenz in Anspruch nehmen will.

(7) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt im Falle des Abs. 5 Z 3 und 4 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

(8) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß § 26j Abs. 7.

**Vorgeschlagene Fassung:****Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105g.** Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 105f Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

**Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105h.** (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 105f und 105g ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.



**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 99 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben.

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) 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.

(8) § 26s ist anzuwenden.

(9) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigen.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(10) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

**Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105i.** (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche eine Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Im Fall des Abs. 3 hat das Arbeits- und Sozialgericht unter Abwägung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen der Dienstnehmerin zu entscheiden.

(5) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(6) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Im Fall des Abs. 5 hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(7) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

(8) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Im Fall des Abs. 7 hat das Arbeits- und Sozialgericht der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(9) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

**Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105j. (Grundsatzbestimmung)** (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(4) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber binnen einer weiteren Woche auf Einwilligung in eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht klagen.

(5) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen ablehnt.

(6) **(Grundsatzbestimmung)** Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche das Arbeits- und Sozialgericht anzurufen, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

(7) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage insoweit stattzugeben, als der Dienstgeber die Änderung oder die vorzeitige Beendigung aus sachlichen Gründen verlangt.

(8) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** § 105i Abs. 9 ist anzuwenden.

**Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung**

**§ 105k.** (1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber unverzüglich bekannt geben, dass sie

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

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt. Diese Karenz kann abweichend von § 105 Abs. 2 kürzer als drei Monate dauern.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 105i Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 105j Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:****Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 105l. (Grundsatzbestimmung und unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die §§ 105f bis 105k sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

**Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit**

**§ 105m. (Grundsatzbestimmung)** (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 105i und 105j.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 210 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis von der Erwerbstätigkeit entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung aussprechen.

**Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit der Adoptiv- oder Pflegemutter**

**§ 105n. (Grundsatzbestimmung)** Die §§ 105f bis 105m gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung oder Änderung der Lage der Arbeitszeit zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

**Geltende Fassung:****Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes****§ 105g.** Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten,
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105c Abs. 1 Z 2) innerhalb von drei Monaten,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 105, 105a, 105c, 105d oder 105f Abs. 1 letzter Satz in Verbindung mit § 261 bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz,

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

**§ 106.** Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 261.**Vorgeschlagene Fassung:****Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes****§ 105o.** Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten,
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105c Abs. 1 Z 2) innerhalb von drei Monaten,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 105, 105a, 105c, 105d oder §§ 105f und 105g in Verbindung mit § 26s bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz,

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

**§ 106.** Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26u.

**§ 239. (20) (unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 10a Abs. 9, 26a Abs. 3, 26b Abs. 1, 26d Abs. 4, 26e Abs. 4, 26f Abs. 1, 26j bis 26l, 26m Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 26n Abs. 1, 2, 4 und 7, 26o bis 26u, 31 Abs. 5 bis 7, 39q Abs. 2, 74 Abs. 2, 105d Abs. 3, 105f bis 105h, 105i Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 105j Abs. 1, 2, 4 und 6, 105k bis 105o und 106, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(21) **(Grundsatzbestimmung)** Die Ausführungsgesetze der Länder haben vorzusehen, dass

1. die Ausführungsbestimmungen zu §§ 26a Abs. 3, 26b Abs. 1, 26d Abs. 4, 26e Abs. 4, 26f Abs. 1, 26j bis 26l, 26m Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 26n Abs. 1, 2, 4 und 7, 26o bis 26u, 31 Abs. 5 bis 7, 39q Abs. 2, 74 Abs. 2, 105d Abs. 3, 105f bis 105h, 105i Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 105j Abs. 1, 2, 4 und 6, 105k bis 105o und 106 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 für Geburten ab dem In-Kraft-Treten des Ausführungsgesetzes gelten,
2. für Geburten vor dem In-Kraft-Treten des Ausführungsgesetzes die Ausführungsbestimmungen zu §§ 26j, 26k oder 105f in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. XXX/2004 gelten und

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

3. abweichend von Z 2 eine Teilzeitbeschäftigung nach den Ausführungsbestimmungen zu §§ 26j, 26k, 26r 105f, 105g oder 105n in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 verlangt werden kann, wenn sich entweder die Mutter oder der Vater zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens des Ausführungsgesetzes in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach dem Ausführungsgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet.

**Artikel 4****Änderung des Arbeitszeitgesetzes**

**§ 19d.** (8) Die Abs. 2 bis 4 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß den §§ 15h oder 15i des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, §§ 8 oder 8a des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften.

**§ 19d.** (8) Die Abs. 2 bis 4 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, Väter-Karenzgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, oder vergleichbarer österreichischer Rechtsvorschriften.

**§ 33.** (1o) § 19d Abs. 8 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 tritt mit 1. April 2004 in Kraft.

**Artikel 5****Änderung des Angestelltengesetzes**

**§ 23.** (1a) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 2 Abs. 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), § 15 Abs. 1a Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221 (MSchG), oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

**§ 23.** (1a) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 7b Abs. 1 Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, § 15e Abs. 1 Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221 (MSchG), oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

**§ 23.** (8) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15c MSchG oder § 8 EKUG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen.

**§ 23.** (8) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach MSchG oder VKG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Angestellten zugrunde zu legen.

**Geltende Fassung:**

**§ 23a.** (3) Weiblichen Angestellten gebührt - sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - die Hälfte der nach § 23 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221) oder
2. nach den Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15 Abs. 6 Z 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6 Z 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15 Abs. 1a MSchG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

**§ 23a.** (4) Abs. 3 gilt auch für männliche Angestellte, sofern sie einen Karenzurlaub nach dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklären.

**§ 23a.** (4a) Eine Abfertigung nach Abs. 3 und 4 gebührt auch dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15c MSchG oder § 8 EKUG durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes gemäß EKUG oder MSchG auszugehen.

**Vorgeschlagene Fassung:**

**§ 23a.** (3) Weiblichen Angestellten gebührt - sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - die Hälfte der nach § 23 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221) oder
2. nach den Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15c Abs. 1 Z 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 15e Abs. 1 MSchG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

**§ 23a.** (4) Abs. 3 gilt auch für männliche Angestellte, sofern sie eine Karenz nach dem VKG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz erklären.

**§ 23a.** (4a) Eine Abfertigung nach Abs. 3 und 4 gebührt auch dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß MSchG oder VKG durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz gemäß VKG oder MSchG auszugehen.

**§ 42.** (X) § 23 Abs. 1a und 8 und § 23a Abs. 3, 4 und 4a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 treten mit 1. April 2004 in Kraft.



**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:****Artikel 6****Änderung des Gutsangestelltengesetzes**

**§ 22.** (1a) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 2 Abs. 3 Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), § 105 Abs. 1 letzter Satz des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287 (LAG), oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

**§ 22.** (8) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 8 EKUG oder § 105a LAG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Dienstnehmers zugrunde zu legen.

**§ 22a.** (3) Dienstnehmerinnen gebührt - sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - die Hälfte der nach § 22 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 99 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287),
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105 Abs. 5 Z 1 LAG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105 Abs. 5 Z 2 LAG) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 105 LAG) ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 2 Abs. 3 EKUG oder § 105 Abs. 1 letzter Satz LAG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

**§ 22a.** (4) Abs. 3 gilt auch für männliche Dienstnehmer, sofern sie einen Karenzurlaub im Sinne des EKUG oder gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklären.

**§ 22.** (1a) Bei der Berechnung der Abfertigung ist eine geringfügige Beschäftigung nach § 7b Abs. 1 Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, § 105e iVm § 26 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften nicht zu berücksichtigen.

**§ 22.** (8) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung wegen der Geburt eines Kindes nach VKG oder LAG infolge Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die frühere Normalarbeitszeit des Dienstnehmers zugrunde zu legen.

**§ 22a.** (3) Dienstnehmerinnen gebührt - sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen fünf Jahre gedauert hat - die Hälfte der nach § 22 Abs. 1 zustehenden Abfertigung, höchstens jedoch das Dreifache des monatlichen Entgelts, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 99 Abs. 1 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287),
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105c Abs. 1 Z 1 LAG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105c Abs. 1 Z 2 LAG) innerhalb von acht Wochen

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme einer Karenz wegen der Geburt eines Kindes nach LAG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz zu erklären. Zeiten geringfügiger Beschäftigungen nach § 7b Abs. 1 VKG oder § 105e iVm § 26 Abs. 1 LAG bleiben für den Abfertigungsanspruch außer Betracht.

**§ 22a.** (4) Abs. 3 gilt auch für männliche Dienstnehmer, sofern sie eine Karenz im Sinne des VKG oder gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz erklären.

**Geltende Fassung:**

**§ 22a.** (4a) Eine Abfertigung nach Abs. 3 und 4 gebührt auch dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 105a LAG oder § 8 EKUG durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Entgelts ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes gemäß LAG oder EKUG auszugehen.

**Vorgeschlagene Fassung:**

**§ 22a.** (4a) Eine Abfertigung nach Abs. 3 und 4 gebührt auch dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung wegen der Geburt eines Kindes gemäß LAG oder VKG durch Kündigung seitens des Dienstnehmers endet. Bei Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Entgelts ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz wegen der Geburt eines Kindes gemäß LAG oder VKG auszugehen.

**§ 42.** (9) § 22 Abs. 1a und 8 und § 22a Abs. 3, 4 und 4a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 treten mit 1. April 2004 in Kraft.

**Artikel 7****Änderung des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes**

**§ 13a.** (2) Arbeitnehmerinnen haben bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß § 13b und Vorliegen von mindestens 260 Beschäftigungswochen Anspruch auf die Hälfte der zustehenden Abfertigung (§§ 13b Abs. 7, 13d), höchstens jedoch auf drei Monatsentgelte, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung) oder
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15 Abs. 6 Z 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6 Z 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären.

**§ 13a.** (3) Abs. 2 gilt auch für männliche Arbeitnehmer, sofern sie einen Karenzurlaub nach dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, in der jeweils geltenden Fassung oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes erklären.

**§ 13a.** (2) Arbeitnehmerinnen haben bei Erfüllung der Voraussetzungen gemäß § 13b und Vorliegen von mindestens 260 Beschäftigungswochen Anspruch auf die Hälfte der zustehenden Abfertigung (§§ 13b Abs. 7, 13d), höchstens jedoch auf drei Monatsentgelte, wenn sie

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb der Schutzfrist (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung) oder
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 15c Abs. 1 Z 1 MSchG) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2 MSchG) innerhalb von acht Wochen ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Bei Inanspruchnahme einer Karenz nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende der Karenz zu erklären.

**§ 13a.** (3) Abs. 2 gilt auch für männliche Arbeitnehmer, sofern sie eine Karenz nach dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, in der jeweils geltenden Fassung oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch nehmen und ihren vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz erklären.

**Geltende Fassung:**

**§ 13a.** (4a) Ein Abfertigungsanspruch gemäß Abs. 2 oder 3 gebührt auch, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15c MSchG oder § 8 EKUG durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers beendet wird.

**Vorgeschlagene Fassung:**

**§ 13a.** (4a) Ein Abfertigungsanspruch gemäß Abs. 2 oder 3 gebührt auch, wenn das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß MSchG oder VKG durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers beendet wird.

**§ 40.** (6) § 13a Abs. 2 Z 2, Abs. 3 und 4a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 tritt mit 1. April 2004 in Kraft.

**Artikel 8****Änderung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes****Beihilfen zur Abgeltung der erhöhten Aufwendungen bei Teilzeitarbeit**

**§ 26.** (1) Zur finanziellen Abgeltung der erhöhten Aufwendungen bei Teilzeitarbeit, die durch die Verringerung der Arbeitszeit von Arbeitskräften mit Betreuungspflichten für Kleinkinder einschließlich der dadurch erforderlichen Einstellung von Ersatzarbeitskräften in Kleinunternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten entstehen, können Beihilfen als Zuschuss gewährt werden. Derartige Aufwendungen können insbesondere durch die erforderliche Umstellung der Ablauforganisation und die Einrichtung zusätzlicher Arbeitsplätze entstehen.

(2) Auf Beihilfen gemäß Abs. 1 besteht kein Rechtsanspruch.

(3) Andere nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften gewährte Beihilfen sind bei der Gewährung von Beihilfen nach Abs. 1 zu berücksichtigen.

(4) Der Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit hat nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Richtlinien für die Vergabe von Beihilfen gemäß Abs. 1 zu erlassen.

(5) Anträge auf Gewährung einer Beihilfe gemäß Abs. 1 sind bei der Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung einzubringen. Über diese Begehren entscheidet die Austria Wirtschaftsservice Gesellschaft mit beschränkter Haftung.

**Geltende Fassung:****Vorgeschlagene Fassung:**

(6) Anlässlich der Gewährung einer Beihilfe ist zu vereinbaren, dass der Empfänger einer Beihilfe, der ihren Bezug vorsätzlich oder grob fahrlässig durch unwahre Angaben oder Verschweigung maßgeblicher Tatsachen herbeigeführt hat, zum Ersatz des unberechtigt Empfangenen verpflichtet ist.

**§ 53.** (16) § 26 samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2004 tritt mit 1. April 2004 in Kraft.