

## **Antrag**

**der Abgeordneten Muchitsch  
Genossinnen und Genossen  
betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das  
Väter-Karenzgesetz und das Landarbeitsgesetz geändert werden**

Der Nationalrat wolle beschließen:

**Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-  
Karenzgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden**

Der Nationalrat hat beschlossen:

### **Artikel 1 Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979**

Das Mutterschutzgesetz BGBl. Nr. 221/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 61/2018, wird wie folgt geändert:

*§ 15h lautet wie folgt:*

„§ 15h. (1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn die Dienstnehmerin in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974) mit mindestens 5 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

(2) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mindestens 5 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen betragen hat.

### **Artikel 2 Änderung des Väter-Karenzgesetzes**

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

*§ 8 lautet wie folgt:*

„§ 8. (1) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn der Arbeitnehmer in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, oder § 139 Landarbeitsgesetz 1984 – LAG) mit mindestens 5 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beschäftigt ist.

(2) Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Arbeitnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen als erfüllt, wenn die Arbeitnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mindestens 5 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betragen hat.

### **Artikel 3** **Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984**

Das Landarbeitsgesetz BGBl. Nr. 287/1984, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 22/2019, wird wie folgt geändert:

*§ 26j lautet wie folgt:*

„§ 26j. (Grundsatzbestimmung) (1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn der Dienstnehmer in einem Betrieb (§ 139) mit mindestens 5 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

(2) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mindestens 5 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen betragen hat.

Zuweisungsvorschlag: Ausschuss für Arbeit und Soziales

## Begründung

Teilzeitarbeit hat viele Vorteile, ist aber auch kritisch zu sehen, weil lange Phasen von niedrigem Verdienst – insbesondere für Frauen – nachteilig sind. Elternteilzeit, Altersteilzeit, Pflegezeit können aber in bestimmten Lebensphasen für begrenzte Zeit notwendig und auch sinnvoll sein. Insbesondere dann, wenn für die ArbeitnehmerInnen nachteilige Ausfälle in der Beitragszahlung zur Sozialversicherung (Stichwort Pensionseinbußen) staatlich ausgeglichen werden (wie etwa bei der Kindererziehung aus dem Familienlastenausgleichsfonds etc). Die arbeitsrechtliche Ausgestaltung dieser Instrumente hinkt aber hinterher: Von Seiten der Wirtschaft wird von ArbeitnehmerInnen Flexibilität erwartet, die von den ArbeitnehmerInnen auch gelebt wird. Im Ausgleich dafür erwarten sich die ArbeitnehmerInnen von der Wirtschaft ebenso Flexibilität, wenn der Arbeit übergeordnete Interessen wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder die eigene Gesundheit es erfordern. Derzeit beruht diese Flexibilität für die ArbeitnehmerInnen weitgehend auf reinem Goodwill der Arbeitgeber. Im Interesse der ArbeitnehmerInnen muss hier eine Änderung im Sinne eines Rechtsanspruches, der vorwiegend auf die Kindererziehung abstellt, geschaffen werden.

