

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

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel 1
Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

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

1. § 15 Abs. 1 lautet:

„§ 15. (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.“

2. Der bisherige § 15 Abs. 1a erhält die Bezeichnung „(1b)“. Folgender neuer Abs. 1a wird eingefügt:

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

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

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

3. § 15a Abs. 1 und 2 lauten:

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

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

4. § 15b Abs. 1 letzter Satz lautet:

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

1. nach § 15 spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes,
2. nach § 15a spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, oder

3. sofern auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.“

5. § 15b Abs. 3 lautet:

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

6. § 15b Abs. 4 lautet:

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

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

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

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

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

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

10. § 15h Abs. 1 lautet:

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

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

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

11. § 15i lautet:

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

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

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

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

14. § 15n Abs. 2 lautet:

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

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

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

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

Artikel 2

Änderung des Väterkarenzgesetzes

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

1. § 2 Abs. 1 lautet:

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

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

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

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

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

3. § 3 Abs. 1 und 2 lauten:

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

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

4. § 4 Abs. 1 letzter Satz lautet:

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

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

geendet hat.“

5. § 4 Abs. 3 lautet:

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

6. § 4 Abs. 4 lautet:

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

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

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

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

„Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen

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

9. § 8 Abs. 1 lautet:

„§ 8. (1) Der Arbeitnehmer hat im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von höchstens sieben Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die Zeit zwischen der Geburt des Kindes und dem frühesten Beginn der Elternteilzeit

nach § 8b Abs. 3 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen. Der Anspruch besteht nur dann, wenn

1. das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974 oder § 276 Landarbeitsgesetz 2021, BGBl. I Nr. 78/2021) mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beschäftigt ist und
3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

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

10. § 8a lautet:

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

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

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

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

13. § 8f Abs. 2 lautet:

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

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

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

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

Artikel 3 **Änderung des Urlaubsgesetzes**

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

1. § 16 Abs. 1 Z 1 lautet:

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

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

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

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

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

„Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen

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

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

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

Artikel 4

Änderung des Angestelltengesetzes

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

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

„Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen bei Dienstverhinderung

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

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

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

Artikel 5

Änderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs

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

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

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

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

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

Artikel 6

Änderung des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen

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

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

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

Artikel 7

Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

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

1. § 2 lautet:

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

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

„§ 5a. Wenn eine Person im Zusammenhang mit

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

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

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

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

Artikel 8 **Änderung des Landarbeitsgesetzes 2021**

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

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

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

3. § 28 Abs. 3 Z 1 lautet:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. § 36 Abs. 1 und 2 lautet:

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

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

7. § 37 Abs. 1 lautet:

„§ 37. (1) Jeder Elternteil kann mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber vereinbaren, dass er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz

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

geendet hat.“

8. § 37 Abs. 3 lautet:

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

9. § 37 Abs. 4 lautet:

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

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

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

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

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

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

13. § 44 Abs. 1 lautet:

„§ 44. (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von höchstens sieben

Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die Zeit zwischen der Geburt des Kindes und dem frühesten Beginn der Elternteilzeit nach § 46 Abs. 3 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen. Der Anspruch besteht nur dann, wenn

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

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

14. § 45 lautet:

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

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

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

16. § 49 Abs. 1 lautet:

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

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

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

17. § 49 Abs. 2 lautet:

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

18. § 50 Abs. 2 lautet:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen

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

25. § 133 lautet:

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

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

„§ 135a. Wenn eine Person im Zusammenhang mit

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

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

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

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

Artikel 9

Änderung des Kinderbetreuungsgeldgesetzes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 10

Änderung des Familienzeitbonusgesetzes

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

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

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

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

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

4. § 3 Abs. 3 lautet:

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

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

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

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