

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 1990

Ausgegeben am 13. Juli 1990

162. Stück

408. Bundesgesetz: **Karenzurlaubserweiterungsgesetz**
(NR: GP XVII IA 428/A AB 1410 S. 148. BR: 3922 AB 3926 S. 532.)
409. Bundesgesetz: **Änderung des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967**
(NR: GP XVII IA 422/A AB 1426 S. 148. BR: AB 3925 S. 532.)
410. Bundesgesetz: **Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes**
(NR: GP XVII IA 427/A AB 1411 S. 148. BR: AB 3927 S. 532.)

408. Bundesgesetz vom 27. Juni 1990, mit dem das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Landarbeitsgesetz 1984, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Urlaubsgesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Familienlastenausgleichsgesetz 1967, das Betriebshilfegesetz, das Karenzurlaubsgesetz, das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Pensionsgesetz 1965, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, die Bundesforste-Dienstordnung 1986, das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, das Arbeitsmarktförderungsgesetz und das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 300/1990, mit dem das Entgeltfortzahlungsgesetz geändert wird, geändert werden sowie eine Regelung über die Wiedereinstellungsbeihilfe geschaffen wird (Karenzurlaubserweiterungsgesetz)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 299/1990, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 erster Halbsatz lautet:

„§ 2. (1) Dem männlichen Arbeitnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes zu gewähren, ...“

2. § 2 Abs. 2 lautet:

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

1. allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht

vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivväter);

2. ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegeväter).“

3. Nach § 2 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater kann neben seinem karenzierten Arbeitsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 lit. a bis c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG), ausüben. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei dieser geringfügigen Beschäftigung hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.“

4. § 3 Abs. 4 Satz 2 lautet:

„In den Fällen des § 2 Abs. 2 Z 1 und 2 kann die Frist unterschritten werden, wenn der Zeitraum zwischen Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege und dem Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes weniger als drei Monate beträgt und der Karenzurlaub für den gesamten Zeitraum in Anspruch genommen wird.“

5. Im § 4 Abs. 2 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Die Bestätigung ist vom männlichen Arbeitnehmer mitzuunterfertigen.“

6. § 5 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Arbeitnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 2 Abs. 2) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes,

jedenfalls ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut.“

7. § 5 Abs. 3 bis 5 lautet:

„(3) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn der Arbeitnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(4) Der männliche Arbeitnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Arbeitgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(5) Die §§ 6 und 7 sind anzuwenden.“

8. § 6 Abs. 1 lautet:

„(1) Der männliche Arbeitnehmer, der einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden, sofern Abs. 4 nicht anderes bestimmt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 4, 5 Abs. 3, 9), jedoch nicht vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

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

9. § 6 Abs. 4 lautet:

„(4) Die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 1 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden.“

10. An die Stelle des § 8 treten folgende §§ 8 bis 11:

„Teilzeitbeschäftigung

§ 8. (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Der männliche Arbeitnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes die Herabsetzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der

gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 6 und 7 in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird und

1. ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen wird oder
2. die Mutter wegen selbständiger Erwerbstätigkeit im ersten Lebensjahr des Kindes keinen Anspruch auf Karenzurlaub gehabt hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit im zweiten Lebensjahr des Kindes an seiner Betreuung verhindert ist.

(3) Nehmen die Eltern im zweiten Lebensjahr des Kindes Teilzeitbeschäftigung nicht gleichzeitig in Anspruch, kann der Arbeitnehmer auch für das dritte Lebensjahr des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, sofern nicht die Mutter Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden und beginnt mit dem auf den Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes oder dem Ablauf der Teilzeitbeschäftigung der Mutter folgenden Tag. Sie muß mindestens drei Monate dauern.

(5) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 2 Abs. 2) im zweiten oder im dritten Lebensjahr des Kindes, kann der Arbeitnehmer

1. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn von ihm oder der Mutter kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes von ihm oder der Mutter weder Karenzurlaub noch von beiden gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird.

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

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

bekanntzugeben und dem Arbeitgeber nachzuweisen, daß die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Arbeitnehmer, auch wenn seine Klage nach Abs. 7 abgewiesen wird, bis zum

Ende der Schutzfrist der Mutter (gemäß § 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften), im Fall der Z 2 binnen weiteren zwei Wochen, bekanntzugeben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub während des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind — unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes — Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(8) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom männlichen Arbeitnehmer mitzuunterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

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

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, jedoch nicht vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. § 6 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes und die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 1 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites nach Abs. 7, wenn der Arbeitnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

§ 9. (1) Hat der Arbeitgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch, kann der Arbeitnehmer längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Arbeitgeber der Mutter bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

Sonderbestimmungen für Bedienstete des öffentlichen Dienstes

§ 10. (1) Für Bedienstete, die in einem

1. Dienstverhältnis zum Bund,
 2. in § 1 Abs. 1 Z 4 angeführten Dienstverhältnis,
 3. Dienstverhältnis gemäß § 1 Abs. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86,
- stehen, gelten die Abweichungen der Abs. 2 bis 7.

(2) § 2 Abs. 3 ist nicht anzuwenden.

(3) § 3 Abs. 5 ist nicht anzuwenden. Wird der gemeinsame Haushalt des Vaters mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes durch den Vater beendet, so endet der Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz. Der Bedienstete gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des ursprünglich nach diesem Bundesgesetz gewährten Karenzurlaubes als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat der Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

(4) Soweit § 5, § 6 Abs. 1, § 8 und § 9 an die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung anknüpfen, ist darunter

1. bei Bundesbeamten, für die § 50 b BDG 1979, BGBl. Nr. 333, gilt, statt des Wortes „Teilzeitbeschäftigung“ die Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte gemäß § 50 b Abs. 1 und 3 bis 5 BDG 1979,
2. bei Landeslehrern, für die § 44 b LDG 1984, BGBl. Nr. 302, gilt, statt des Wortes „Teilzeitbeschäftigung“ die Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte gemäß § 44 b Abs. 1 und 3 bis 5 LDG 1984,
3. bei land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrern, für die § 46 LLDG 1985, BGBl. Nr. 296, gilt, statt des Wortes „Teilzeitbeschäftigung“ die Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte gemäß § 46 Abs. 1 und 3 bis 5 LLDG 1985

zu verstehen.

(5) § 6 Abs. 2 gilt mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Zitates „§ 3 Abs. 5“ das Zitat „§ 10 Abs. 3 zweiter Satz“ tritt.

(6) Statt § 6 Abs. 4 sind die §§ 20 bis 23 MSchG anzuwenden.

(7) § 8 ist

1. auf Bundesbeamte, Landeslehrer (§ 1 LDG 1984) und land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer (§ 1 LLDG 1985) nicht anzuwenden,
2. auf die übrigen von Abs. 1 erfaßten Bediensteten mit der Maßgabe anzuwenden, daß

- a) eine Teilzeitbeschäftigung jedenfalls nicht zulässig ist, wenn der Bedienstete infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte, und
- b) im Abs. 10 an die Stelle der Verweisungen auf § 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 1 und 13 MSchG die entsprechenden Verweisungen auf die §§ 20 bis 22 MSchG treten.

§ 11. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.“

Artikel II

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 651/1989, wird wie folgt geändert:

1. § 10 Abs. 4 lautet:

„(4) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes kann das Gericht die Zustimmung zur Kündigung, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde, auch dann erteilen, wenn der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber anzumutbar ist. Nimmt bei Verhinderung des im Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung befindlichen Vaters die Dienstnehmerin Karenzurlaub oder vereinbarte Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes oder dieser Teilzeitbeschäftigung.“

Die bisherigen Abs. 4 bis 6 erhalten die Bezeichnung Abs. 5 bis 7.

2. § 13 lautet:

„§ 13. Im Verfahren nach § 10 Abs. 3 und 4 ist die Dienstnehmerin Partei.“

3. § 15 Abs. 1 lautet:

„§ 15. (1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist des § 5 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.“

4. Nach § 15 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Die Dienstnehmerin kann neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 lit. a bis c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG), ausüben. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei dieser geringfügigen Beschäftigung hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung ist zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.“

5. § 15 Abs. 6 Z 1 lautet:

„1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmütter);“

6. § 15 Abs. 6 letzter Satz lautet:

„Anstelle des in § 15 Abs. 1 Satz 1 festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt, Pflegemüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.“

7. Im § 15 a Abs. 1 Z 3 wird folgender Satz angefügt:

„Diese Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mitzuunterfertigen.“

8. § 15 a Abs. 1 Z 4 wird folgender Satz angefügt:

„Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch die Mutter im zweiten Lebensjahr des Kindes verlängert sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz bis vier Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes.“

9. § 15 a Abs. 2 lautet:

„(2) Im übrigen sind die §§ 11 und 15 Abs. 2, 3 und 6 anzuwenden.“

10. § 15 b Abs. 1 lautet:

„(1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub zu gewähren.“

11. § 15 b Abs. 3 bis 6 lautet:

„(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.“

(4) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn die Dienstnehmerin bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(5) Hat die Dienstnehmerin auf Karenzurlaub zugunsten des Vaters verzichtet oder keine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz gem. den §§ 10 und 12 bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung.

(6) Im übrigen sind die §§ 11 und 15 Abs. 2, 3 und 6 anzuwenden.“

12. Nach § 15 b werden die §§ 15 c und 15 d samt Überschrift eingefügt:

„Teilzeitbeschäftigung

§ 15 c. (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 im zweiten Lebensjahr des Kindes die Herabsetzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 6 und 7 in Anspruch nehmen, wenn ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen wurde und im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(3) Nehmen die Eltern im zweiten Lebensjahr des Kindes Teilzeitbeschäftigung nicht gleichzeitig in Anspruch, kann die Dienstnehmerin auch für das dritte Lebensjahr des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, sofern nicht der Vater Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden und beginnt mit dem auf den Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes oder den Ablauf der Teilzeitbeschäftigung des Vaters folgenden Tag. Sie muß mindestens drei Monate dauern.

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

1. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch

nehmen, wenn von ihr oder dem Vater kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder

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

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

1. bei ausschließlicher Inanspruchnahme durch die Dienstnehmerin spätestens bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1,
2. bei Teilung der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater und bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile spätestens vier Wochen nach der Entbindung,
3. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) unverzüglich

bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin, auch wenn ihre Klage nach Abs. 7 abgewiesen wird, bis zum Ende der Schutzfrist in den Fällen der Z 1 und 3 binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub während des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind — unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes — Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung mitzuunterfertigen.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im

Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

§ 15 d. (1) Hat der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt der Vater während des zweiten Lebensjahres des Kindes keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

(2) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des Vaters bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.“

13. § 20 Abs. 1 lautet:

„(1) § 10 Abs. 3 bis 7 ist nicht anzuwenden.“

14. § 23 Abs. 1 lautet:

„(1) § 15 Abs. 1 a und Abs. 2 dritter Satz ist nicht anzuwenden.“

15. Dem § 23 werden folgende Abs. 3 und 4 angefügt:

„(3) Soweit die §§ 15 b bis 15 d an die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung anknüpfen, ist darunter

1. bei Bundesbeamten, für die § 50 b BDG 1979, BGBl. Nr. 333, gilt, statt des Wortes „Teilzeitbeschäftigung“ die Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte gemäß § 50 b Abs. 1 und 3 bis 5 BDG 1979,
2. bei Landeslehrern, für die § 44 b LDG 1984, BGBl. Nr. 302, gilt, statt des Wortes „Teilzeitbeschäftigung“ die Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte gemäß § 44 b Abs. 1 und 3 bis 5 LDG 1984,
3. bei land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrern, für die § 46 LLDG 1985, BGBl. Nr. 296, gilt, statt des Wortes „Teilzeitbeschäftigung“ die Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte gemäß § 46 Abs. 1 und 3 bis 5 LLDG 1985

zu verstehen.

(4) § 15 c ist

1. auf Bundesbeamte, Landeslehrer (§ 1 LDG 1984) und land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer (§ 1 LLDG 1985) nicht anzuwenden,
2. auf die übrigen vom § 18 erfaßten Bediensteten mit der Maßgabe anzuwenden, daß

- a) eine Teilzeitbeschäftigung jedenfalls nicht zulässig ist, wenn die Bedienstete infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte, und
- b) im Abs. 10 die Verweisung auf die §§ 10 und 12 mit den Änderungen anzuwenden ist, die sich aus den §§ 20 bis 22 ergeben.“

16. § 35 Abs. 4 lautet:

„(4) Zeugnisse gemäß § 3 Abs. 3, Bestätigungen gemäß § 15 Abs. 5, 15 a Abs. 1 Z 3, 15 c Abs. 8 sowie Amtshandlungen gemäß § 3 Abs. 3 und § 31 Abs. 2 letzter Satz sind von den Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.“

Artikel III

Die im Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze sowie sonstige Bestimmungen, die unmittelbar anwendbares Bundesrecht darstellen, in der Fassung des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 104/1985, der Kundmachung des Bundeskanzlers vom 12. November 1986, BGBl. Nr. 612, der Bundesgesetze BGBl. Nr. 577/1987, BGBl. Nr. 651/1989, BGBl. Nr. 289/1990 und BGBl. Nr. 299/1990 werden wie folgt geändert:

1. (Grundsatzbestimmung) § 26 a lautet:

„§ 26 a. (1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und

1. die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub aus Anlaß der Mutterschaft nach österreichischen Rechtsvorschriften hat oder
2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes verhindert ist.

Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. Karenzurlaub nach Z 1 gebührt nur für jenen Zeitraum, für den die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) Anspruch auf Karenzurlaub unter den in Abs. 1 genannten Voraussetzungen haben auch männliche Dienstnehmer, die

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

Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegeväter).

(3) Der männliche Dienstnehmer kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 lit. a bis c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG), ausüben. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei dieser geringfügigen Beschäftigung hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.“

2. (Grundsatzbestimmung) § 26 d lautet:

„§ 26 d. (1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 26 a) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut.

(2) Der männliche Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(3) Dieser Anspruch steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht oder eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. § 26 e ist anzuwenden.“

2 a. (Grundsatzbestimmung) § 26 e Abs. 1 4. Satz lautet:

„Bei Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes oder bei Verhinderung der Mutter endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung.“

3. (Grundsatzbestimmung) § 26 e Abs. 2 lautet:

„(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und

die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden.“

4. Die bisherigen Abs. 2 und 3 des § 26 e erhalten die Bezeichnung Abs. 3 und 4.

5. § 26 f erhält die Bezeichnung Abs. 1. Im § 26 f wird als Abs. 2 angefügt:

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

6. (Grundsatzbestimmungen) Nach § 26 f werden folgende §§ 26 g und 26 i samt Überschriften eingefügt:

„Teilzeitbeschäftigung

§ 26 g. (1) Die 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 männliche Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird und

1. von einem Elternteil bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde oder
2. die Mutter wegen selbständiger Erwerbstätigkeit im ersten Lebensjahr des Kindes keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit im zweiten Lebensjahr des Kindes an seiner Betreuung verhindert ist.

(3) Haben die Eltern während des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung nicht gleichzeitig in Anspruch genommen, so kann der Vater eine Teilzeitbeschäftigung auch für das dritte Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen.

(4) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege können für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung die Voraussetzungen des Abs. 2 Z 1 oder 2 entfallen.

(5) Der Dienstnehmer hat die Inanspruchnahme, Dauer, Lage und das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung seinem Dienstgeber bekanntzugeben.

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

(7) 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 mitzuunterfertigen.

(8) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit (Abs. 5), jedoch nicht vor der 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. 6, wenn der Dienstnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

(9) §§ 26 e Abs. 2 bis 4 und 26 f sind anzuwenden.“

7. (**Grundsatzbestimmung**) § 26 h lautet:

„§ 26 h. (1) Hat der Dienstgeber der Mutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit Karenzurlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.“

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.“

8. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) § 26 i lautet:

„§ 26 i. Das Gericht hat die Klage gemäß § 26 g Abs. 6 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.“

9. (**Grundsatzbestimmung**) § 31 Abs. 5 Z 2 lautet:

„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 (§ 105 Abs. 5 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105 Abs. 5 Z 2), bei Inanspruchnahme eines

Karenzurlaubes (§ 105 Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§ 105 a) das Dienstverhältnis auflösen.“

10. (**Grundsatzbestimmung**) § 31 Abs. 6 1. Satz lautet:

„(6) Abs. 5 Z 2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung (§ 26 g) in Anspruch nehmen.“

11. (**Grundsatzbestimmung**) § 31 Abs. 7 lautet:

„(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 § 26 a Abs. 3 und § 105 Abs. 1 letzter Satz außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigen 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 §§ 26 g und 105 a 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 eines Karenzurlaubes auszugehen.“

12. Der bisherige Abs. 7 erhält die Bezeichnung Abs. 8.

13. (**Grundsatzbestimmung**) § 69 Abs. 5 2. Satz lautet:

„Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 26 a, 26 d und 105 um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt.“

14. (**Grundsatzbestimmung**) § 74 Abs. 2 lautet:

„(2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigem Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 26 g oder 105 a 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.“

15. § 74 Abs. 2 erhält die Bezeichnung Abs. 3.

16. (**Grundsatzbestimmung**) § 105 Abs. 1 lautet:

„(1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2 oder im

Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters (§ 2 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) ein Urlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) zu gewähren; das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war. Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. § 26 a Abs. 3 gilt sinngemäß.“

17. (**Grundsatzbestimmung**) An § 105 Abs. 4 wird folgender Satz angefügt:

„§ 26 e Abs. 2 gilt sinngemäß.“

18. (**Grundsatzbestimmung**) § 105 Abs. 5 Z 1 lautet:

„1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmütter);“

19. (**Grundsatzbestimmung**) § 105 Abs. 5 letzter Satz lautet:

„Anstelle des in Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt, Pflegemüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.“

20. (**Grundsatzbestimmung**) § 105 Abs. 7 lautet:

„(7) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub zu gewähren. § 26 d Abs. 2 und 3 gilt sinngemäß.“

21. (**Grundsatzbestimmung**) Dem § 105 wird Abs. 8 angefügt:

„(8) Hat die Dienstnehmerin auf Karenzurlaub zugunsten des Vaters zur Gänze verzichtet, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.“

22. (**Grundsatzbestimmung**) Nach § 105 wird folgender § 105 a samt Überschrift eingefügt:

„Teilzeitbeschäftigung

§ 105 a. (1) Die 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 der Verhandlung beizuziehen.

(2) Die Dienstnehmerin kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 26 g Abs. 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde und im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

(4) §§ 26 g Abs. 3 bis 7, 26 h und 26 i sind anzuwenden.“

23. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Artikel II Abs. 2 lautet:

„(2) Ebenso sind Dienstscheine gemäß § 7, Bestätigungen gemäß §§ 26 c Abs. 2, 26 g Abs. 7, 105 Abs. 6, Zeugnisse nach § 97 Abs. 2, Lehrzeugnisse gemäß § 126 Abs. 3 und Lehrverträge gemäß § 127 von den Stempel- und Rechtsgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.“

Artikel IV

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 299/1990, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 23 Abs. 1 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

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

2. An § 23 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15 c 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.“

3. § 23 a Abs. 3 2. und 3. Satz lautet:

„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.“

4. § 23 a Abs. 4 lautet:

„(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.“

5. In § 23 a wird als Abs. 4a eingefügt:

„(4a) Eine Abfertigung nach Abs. 3 und 4 gebührt auch dann, wenn das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15 c 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.“

Artikel V

Das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 358/1923, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 299/1990, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 22 Abs. 1 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

„(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.“

2. An § 22 wird folgender Abs. 8 angefügt:

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

3. § 22 a Abs. 3 2. und 3. Satz lautet:

„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.“

4. § 22 a Abs. 4 lautet:

„(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.“

5. In § 22 a wird als Abs. 4a eingefügt:

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

Artikel VI

Das Bundesgesetz betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl. Nr. 390/1976, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 81/1983, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 5 2. Satz lautet:

„Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221 (MSchG), um jenen Zeitraum, um den der Karenzurlaub zehn Monate übersteigt.“

2. § 9 Abs. 2 lautet:

„(2) Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß EKUG oder MSchG nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Urlaubs durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Arbeitnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers,
3. Kündigung seitens des Arbeitgebers oder
4. einvernehmliche Auflösung,

so ist der Berechnung der Entschädigung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.“

3. Der bisherige § 9 Abs. 2 erhält die Bezeichnung § 9 Abs. 3.

Artikel VII

Das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 299/1990, wird wie folgt geändert:

1. a) § 13 a Abs. 2 2. Satz lautet:

„Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach dem MSchG ist der Austritt spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes zu erklären.“

b) § 13 a Abs. 2 3. Satz entfällt.

c) § 13 a Abs. 3 lautet:

„(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.“

d) Nach § 13 a Abs. 4 wird folgender Abs. 4 a eingefügt:

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

2. Nach § 13 d Abs. 3 wird folgender Abs. 3 a eingefügt:

„(3 a) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15 c MSchG oder § 8 EKUG durch Kündigung durch den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung oder begründeten Austritt beendet, so ist diese Teilzeitbeschäftigung bei der Berechnung des Monatsentgelts mit jener Stundenanzahl zu berücksichtigen, wie sie dem Arbeitsverhältnis vor der Teilzeitbeschäftigung zugrunde lag.“

Artikel VIII

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 299/1990, wird wie folgt geändert:

1. Im § 6 Abs. 1 lit. e wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende lit. f angefügt:

„f) Teilzeitbeihilfe für unselbständig erwerbstätige Mütter.“

2. § 14 Abs. 9 lautet:

„(9) Hat ein Elternteil aus Anlaß der Geburt eines Kindes Karenzurlaubsgeld auf Grund einer Anwartschaft im Ausmaß von weniger als 308 Tagen bezogen, dann vermindert sich für ihn die neuerlich erforderliche Anwartschaft auf Arbeitslosengeld für jeden von ihm weniger bezogenen Tag um einen

halben Tag. Das Ergebnis ist auf volle Tage aufzurunden.“

3. Dem § 21 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) Abweichend von Abs. 1 ist bei einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 31 a das Entgelt einschließlich der anteilmäßigen Sonderzahlungen heranzuziehen, das bei der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit erzielt worden wäre.“

4. a) Im § 26 Abs. 1 Z 1 lit. b werden die Worte „bis zum Höchstausmaß eines Jahres“ durch die Worte „bis zum Höchstausmaß von zwei Jahren“ ersetzt.

b) Im § 26 Abs. 1 Z 3 werden die Worte „das erste Lebensjahr“ durch die Worte „das zweite Lebensjahr“ ersetzt.

5. a) Im § 26 a Abs. 1 Z 3 lit. a werden die Worte „das erste Lebensjahr“ durch die Worte „das zweite Lebensjahr“ ersetzt.

b) § 26 a Abs. 1 letzter Satz lautet:

„In allen Fällen ist weiters Voraussetzung, daß die Mutter (Adoptiv-, Pflegemutter), wenn sie auch einen Anspruch auf Karenzurlaubsgeld nach österreichischen Vorschriften oder auf Teilzeitbeihilfe nach dem Betriebshilfegesetz, BGBl. Nr. 359/1982, in der jeweils geltenden Fassung, hat, auf die Inanspruchnahme zur Gänze oder für einen bestimmten Zeitraum unwiderruflich verzichtet hat.“

6. Im § 31 werden die Worte „Höchstausmaß eines Jahres“ durch die Worte „Höchstausmaß von zwei Jahren“ ersetzt.

7. Nach § 31 werden folgende §§ 31 a und 31 b mit Überschriften eingefügt:

„Karenzurlaubsgeld bei Teilzeitbeschäftigung

§ 31 a. (1) Für den Anspruch auf Karenzurlaubsgeld bei Teilzeitbeschäftigung muß jener Elternteil, der bisher kein Karenzurlaubsgeld aus Anlaß der Geburt des Kindes, wegen der die Teilzeitbeschäftigung aufgenommen wird, bezogen hat, die Anwartschaft gemäß §§ 26 bzw. 26 a erfüllen. Der Bezug von Karenzurlaubsgeld bei Teilzeitbeschäftigung ist ausgeschlossen, wenn ein Elternteil das volle Karenzurlaubsgeld gemäß § 27 oder nach dem Karenzurlaubsgeldgesetz, BGBl. Nr. 395/1974, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften bezieht. § 26 Abs. 3 lit. a ist bei einer Teilzeitbeschäftigung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen nicht anzuwenden.

(2) Eine Beschäftigung mit einem Entgelt, das die in § 5 Abs. 2 lit. a bis c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes angeführten Beträge nicht übersteigt, gilt nicht als Teilzeitbeschäftigung im Sinne der nachstehenden Bestimmungen.

(3) Nimmt jeweils nur ein Elternteil nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15 c des Mutterschutzgesetzes oder § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften auf, so gebührt diesem das Karenzurlaubsgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung höchstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Das Karenzurlaubsgeld gemäß § 27 Abs. 1 oder 2 vermindert sich um den Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigung gemessen an der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit. Höchstens gebührt 50 vH des Karenzurlaubsgeldes gemäß § 27 Abs. 1 bis 3. Unbeschadet § 26 a Abs. 2 kann ein Wechsel in der Anspruchsberechtigung einmal erfolgen, nachdem ein Elternteil mindestens drei Monate lang Karenzurlaubsgeld bei Teilzeitbeschäftigung bezogen hat.

(4) Nehmen beide Elternteile nebeneinander eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Abs. 3 auf, so gebührt beiden Elternteilen das Karenzurlaubsgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, höchstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Das Karenzurlaubsgeld gemäß § 27 Abs. 1 oder 2 vermindert sich für jeden Elternteil um den Prozentsatz seiner Teilzeitbeschäftigung gemessen an der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit. Höchstens gebühren jedem Elternteil 50 vH des Karenzurlaubsgeldes gemäß § 27 Abs. 1 bis 3.

(5) Ist ein Elternteil verhindert, das Kind selbst zu betreuen und nimmt der andere Elternteil gemäß § 15 c des Mutterschutzgesetzes oder § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften eine Teilzeitbeschäftigung auf oder verlängert er diese längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, so gilt Abs. 3 sinngemäß.

(6) Wird im Falle des Abs. 4 die Teilzeitbeschäftigung eines Elternteiles beendet und nimmt dieser Elternteil den Bezug oder Fortbezug des vollen Karenzurlaubsgeldes gemäß § 27 oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch, so gebührt dem anderen Elternteil ab diesem Zeitpunkt kein Karenzurlaubsgeld wegen Teilzeitbeschäftigung.

(7) Hat ein Elternteil ein vermindertes Karenzurlaubsgeld wegen Teilzeitbeschäftigung erhalten, ist aber die Teilzeitbeschäftigung während des zweiten Lebensjahres des Kindes ohne sein Verschulden beendet worden und hat er anschließend das volle Karenzurlaubsgeld gemäß § 27 bezogen, so gebührt ihm danach, sofern kein Anspruch auf Arbeitslosengeld besteht, 50 vH des Karenzurlaubsgeldes gemäß § 27 Abs. 1 bis 3 für die Dauer, die dem Bezugszeitraum des verminderten Karenzurlaubsgeldes entspricht.

(8) Hat ein Elternteil eine Teilzeitbeschäftigung gemäß dem Mutterschutzgesetz oder dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften beantragt oder in Anspruch genommen, aber an Stelle dieser eine gleichwertige Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber angetreten, so sind die Abs. 1 bis 7 sinngemäß anzuwenden.

(9) Bei der Beurteilung gemäß Abs. 4, ob nebeneinander eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen wurde, gilt die Herabsetzung der Wochenarbeitszeit auf die Hälfte gemäß § 50 b Abs. 1 und 3 bis 5 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, in der jeweils geltenden Fassung oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften als Teilzeitbeschäftigung.

Teilzeitbeihilfe für unselbständig erwerbstätige Mütter

§ 31 b. (1) Anspruch auf Teilzeitbeihilfe haben Mütter, die die Anwartschaft auf Karenzurlaubsgeld gemäß § 26 Abs. 1 Z 1 lit. a und Abs. 2 nicht erfüllen und auch keinen Anspruch auf Karenzurlaubsgeld gemäß § 26 Abs. 1 Z 2 lit. a, b oder d haben, wenn

1. infolge der Entbindung auf Grund eines Dienst- (Ausbildungs-, Lehr-)Verhältnisses oder
2. auf Grund des Bezuges von Sonderunterstützung gemäß §§ 29 und 30 des Mutterschutzgesetzes

ein Anspruch auf Wochengeld entstanden ist.

(2) Die Teilzeitbeihilfe gebührt in der halben Höhe des Karenzurlaubsgeldes gemäß § 27 Abs. 1 bis 3.

(3) Die Teilzeitbeihilfe ruht während des Aufenthaltes im Ausland nach Maßgabe des § 29 Abs. 2 und 3 und während des Bezuges von Karenzurlaubsgeld. Im übrigen gelten die §§ 24, 25, 26 Abs. 3 lit. c, 27 Abs. 4 bis 6, 30, 31 und 32 sinngemäß. Bei der Beurteilung des Anspruches des Vaters auf Karenzurlaubsgeld gemäß § 26 a steht die Teilzeitbeihilfe dem Anspruch auf Karenzurlaubsgeld für die Mutter gleich.“

8. Dem § 39 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld ist erschöpft, wenn das Höchstausmaß erreicht ist oder infolge Verzichtes (§ 26 a Abs. 1) kein Karenzurlaubsgeld mehr bezogen werden kann und der Vater des Kindes nicht im Bezug des vollen Karenzurlaubsgeldes gemäß § 27 steht.“

9. Dem § 41 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Ein Anspruch auf Wochengeld aus der Krankenversicherung Arbeitsloser besteht nicht, sofern ein Anspruch auf Wochengeld aus der Pflichtversicherung auf Grund des § 11 Abs. 7 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes besteht.“

10. a) Im § 60 Abs. 1 lit. d wird das Wort „und“ durch einen Beistrich und im § 60 Abs. 1 lit. e der Beistrich durch das Wort „und“ ersetzt.

b) Nach § 60 Abs. 1 lit. e wird eine lit. f mit folgendem Wortlaut angefügt:

„f) des Artikels XXI des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 408/1990 in der jeweils geltenden Fassung.“

c) § 60 Abs. 2 lit. b lautet:

„b) durch einen Beitrag aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen zum Gesamtaufwand (Barleistung einschließlich der hierauf entfallenden Krankenversicherungsbeiträge) und zwar in Höhe von 50 vH für Karenzurlaubsgeld und in Höhe von 100 vH für Teilzeitbeihilfen für unselbständig erwerbstätige Mütter und für Wiedereinstellungsbeihilfen nach Artikel XXI des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 408/1990 in der jeweils geltenden Fassung.“

Artikel IX

Das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. Nr. 104/1985, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 343/1989, wird wie folgt geändert:

1. Der § 61 Abs. 1 Einleitungssatz lautet:

„Die rechtzeitige Erhebung der Berufung gegen das erste Urteil des Gerichts erster Instanz hemmt nur den Eintritt der Rechtskraft, nicht jedoch den Eintritt der Verbindlichkeit der Feststellung, den der Rechtsgestaltungswirkung oder den der Vollstreckbarkeit in Rechtsstreitigkeiten.“

2. Im § 62 Abs. 1 wird die Wendung „die Wirkung“ durch die Wendung „die Wirkungen“ ersetzt.

Artikel X

Das Bundesgesetz betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz — ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 282/1990, wird wie folgt geändert:

1. In § 62 wird nach Z 6 anstelle des Punktes ein Strichpunkt gesetzt und folgende Z 7 angefügt:

„7. der Betriebsrat im Hinblick auf die durch ein erstes Urteil eines Gerichtes erster Instanz ausgesprochene Ungültigkeitserklärung der Wahl des zuvor gewählten Betriebsrates gewählt, die erhobene Anfechtungsklage schließlich aber rechtskräftig abgewiesen worden ist und die Tätigkeitsdauer des zuvor gewählten Betriebsrates noch nicht gemäß § 61 Abs. 1 beendet ist.“

2. § 62 a wird folgender Satz angefügt:

„Im Falle des § 62 Z 5 besteht die Partei- und Prozeßfähigkeit des Betriebsrates, dessen Wahl

angefochten worden ist, in bezug auf dieses gerichtliche Verfahren bis zu dessen Abschluß weiter.“

Artikel XI

Das Bundesgesetz vom 9. September 1955, BGBl. Nr. 189, über die Allgemeine Sozialversicherung, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 294/1990, wird wie folgt geändert:

1. § 122 Abs. 3 lautet:

„(3) Über die Bestimmungen des Abs. 2 hinaus sind die Leistungen aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft auch zu gewähren, wenn der Versicherungsfall nach dem Ende der Pflichtversicherung eintritt und der Beginn der 32. Woche vor dem Eintritt des Versicherungsfalles während des Bestandes der beendeten Pflichtversicherung, die mindestens 13 Wochen bzw. drei Kalendermonate ununterbrochen gedauert haben muß, liegt. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Pflichtversicherung auf Grund einer Kündigung durch die Dienstnehmerin oder einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses geendet hat. Die Voraussetzung von mindestens 13 Wochen bzw. drei Kalendermonaten entfällt, wenn die Versicherte in den letzten 36 Monaten vor dem Ausscheiden aus der Pflichtversicherung mindestens zwölf Monate in der Krankenversicherung nach diesem oder einem anderen Bundesgesetz pflichtversichert war. Tritt in der Zeit zwischen dem Ende der Pflichtversicherung und dem Eintritt des Versicherungsfalles oder danach während der Zeit, für die Anspruch auf Leistungen aus dem Versicherungsfall der Mutterschaft besteht, der Versicherungsfall der Krankheit ein, gebühren die Leistungen aus diesem Versicherungsfall.“

2. § 158 Abs. 2 wird aufgehoben.

3. Dem § 162 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Liegen in den Fällen des § 122 Abs. 3 erster Satz bei der Versicherten diese 13 Wochen bzw. drei Kalendermonate nicht vor, so treten an ihre Stelle die letzten 13 Wochen bzw. drei Kalendermonate vor Beendigung des Dienstverhältnisses.“

4. § 227 Abs. 1 Z 4 lit. a lautet:

- „a) bei einer weiblichen Versicherten höchstens die
- aa) nach der frühestens am 1. Jänner 1971 erfolgten Entbindung nach einem lebendgeborenen Kind liegenden zwölf Kalendermonate,
 - bb) nach der frühestens am 1. Juli 1990 erfolgten Entbindung nach einem lebendgeborenen Kind liegenden 24 Kalendermonate.“

5. Im § 293 Abs. 1 letzter Satz wird der Ausdruck „585 S“ durch den Ausdruck „595 S“ ersetzt.

6. Im § 447 g Abs. 3 lit. b wird der Ausdruck „Aufwandes für das Karenzurlaubsgeld (§ 6 Abs. 1 lit. d AIVG)“ durch den Ausdruck „Aufwandes für das Karenzurlaubsgeld (§ 6 Abs. 1 lit. d AIVG) und die Teilzeitbeihilfe“ ersetzt.

Artikel XII

Das Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 652/1989, wird wie folgt geändert:

1. § 39 Abs. 3 lautet:

„(3) Aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen wird ein Beitrag zum Karenzurlaubsgeld nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, in Höhe von 50 vH des Gesamtaufwandes (Barleistung einschließlich der hierauf entfallenden Krankenversicherungsbeiträge) für Karenzurlaubsgeld an die Arbeitslosenversicherung geleistet. Weiters ist aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen der Aufwand für die Teilzeitbeihilfe (Barleistung einschließlich Krankenversicherungsbeiträge) nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 zur Gänze zu tragen. Der Beitrag zum Karenzurlaubsgeld und der Aufwand für die Teilzeitbeihilfe sind für jedes Jahr auf Grund des im jeweiligen Rechnungsabschluß des Bundes ausgewiesenen Gebarungsergebnisses der Arbeitslosenversicherung im nachhinein zu leisten; es können hierauf Vorschüsse geleistet werden.“

2. § 39 a Abs. 4 lautet:

„(4) Aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen sind der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft und der Sozialversicherungsanstalt der Bauern der Aufwand für die Teilzeitbeihilfen zur Gänze sowie 50 vH der Aufwendungen für die übrigen Leistungen nach dem Bundesgesetz über die Gewährung der Leistung der Betriebshilfe (des Wochengeldes) an Mütter, die in der gewerblichen Wirtschaft oder in der Land- und Forstwirtschaft selbständig erwerbstätig sind, zu ersetzen.“

3. § 39 a Abs. 6 lautet:

„(6) Aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen sind die Pensionsbeiträge für Ersatzzeiten, die während des Bezuges von Karenzurlaubsgeld und Teilzeitbeihilfe gemäß § 227 Abs. 1 Z 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes erworben werden, dem Ausgleichsfonds der Pensionsversicherungsträger (§ 447 g des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes) zu zahlen.“

4. § 39 a wird durch folgenden Abs. 7 ergänzt:

„(7) Aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen ist der Aufwand für die Wiedereinstellungsbeihilfe nach Art. XXI des Karenzur-

laubserweiterungsgesetzes, BGBl. Nr. 408/1990, zu leisten.“

Artikel XIII

Das Bundesgesetz vom 30. Juni 1982, BGBl. Nr. 359, über die Gewährung der Leistung der Betriebshilfe (des Wochengeldes) an Mütter, die in der gewerblichen Wirtschaft oder in der Land- und Forstwirtschaft selbständig erwerbstätig sind, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 646/1989, wird wie folgt geändert:

1. Im Titel wird der Klammerausdruck „(des Wochengeldes)“ durch den Klammerausdruck „(des Wochengeldes, der Teilzeitbeihilfe)“ ersetzt.

2. Artikel I § 1 Abs. 4 Z 3 lautet:

„3. nicht schon auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften ein Leistungsanspruch auf Wochengeld, Karenzurlaubsgeld bzw. Teilzeitbeihilfe besteht.“

3. Nach Artikel I § 2 wird folgender § 2 a eingefügt:

„Leistungen

§ 2 a. Als Leistungen nach diesem Bundesgesetz werden nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen gewährt:

1. Betriebshilfe — Wochengeld (§§ 3 und 4);
2. Teilzeitbeihilfe (§§ 4a und 4b).“

4. a) Die Überschrift zu Artikel I § 3 lautet:

„**Leistung der Betriebshilfe (des Wochengeldes)**“

b) § 3 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Über die Frist von acht Wochen vor der Entbindung hinaus gebührt die Leistung der Betriebshilfe, wenn bei Fortdauer der Tätigkeit Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet wäre und dies durch ein amtsärztliches Zeugnis nachgewiesen wird.“

5. Nach Art. I § 4 werden folgende §§ 4 a und 4 b eingefügt:

„Teilzeitbeihilfe

§ 4 a. (1) Den Anspruchsberechtigten nach diesem Bundesgesetz (§ 1) gebührt Teilzeitbeihilfe, solange die Mutter mit ihrem neugeborenen Kind in Hausgemeinschaft lebt und das Kind überwiegend selbst pflegt bzw. solange sich das Kind in einer Krankenanstalt in Pflege befindet.

(2) Für den Anspruch nach Abs. 1 steht der Geburt eines Kindes die Annahme eines Wahlkindes oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege gleich, sofern die Übernahme in Pflege in der Absicht erfolgt, das Kind als Wahlkind anzunehmen.

(3) Teilzeitbeihilfe nach Abs. 1 gebührt im Anschluß an die Leistung nach § 3, frühestens

jedoch ab dem Tag, an dem das Kind in unentgeltliche Pflege genommen wird, und bis zum Höchstausmaß von zwei Jahren vom Tag der Geburt des Kindes an gerechnet.

(4) Die Teilzeitbeihilfe nach Abs. 1 beträgt für verheiratete Mütter und für nicht alleinstehende Mütter 78 S täglich, für alleinstehende Mütter 116 S täglich. An die Stelle der Beträge von 78 S und 116 S treten ab 1. Jänner eines jeden Jahres, erstmals ab 1. Jänner 1991, die unter Bedachtnahme auf § 51 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes bzw. § 47 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes mit dem jeweiligen Anpassungsfaktor (§ 47 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes bzw. § 45 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes) vervielfachten Beträge.

(5) Als nicht alleinstehend gilt eine Mutter, die ledig, geschieden oder verwitwet ist und mit dem Vater des unehelichen Kindes nach den Vorschriften des Meldegesetzes 1972, BGBl. Nr. 30/1973, an der gleichen Adresse angemeldet ist oder anzumelden wäre oder vom Vater des unehelichen Kindes für sich Unterhalt in einem Ausmaß erhält, das den Freibetrag nach § 6 der Notstandshilfeverordnung zuzüglich des Unterschiedsbetrages zwischen 78 S und 116 S (Abs. 4) übersteigt.

Ruhen des Leistungsanspruches auf Teilzeitbeihilfe

§ 4 b. Unbeschadet der Bestimmungen des § 2 ruht der Anspruch auf Teilzeitbeihilfe während

1. eines Dienstverhältnisses,
2. des Bezuges von Karenzurlaubsgeld oder Teilzeitbeihilfe nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz,
3. des Bezuges von Kranken- oder Wochenlohn,
4. des Bezuges von Sonderunterstützung nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes,
5. der Unterbringung in einer Heil- oder Pflegeanstalt,
6. des Bezuges einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit bzw. der dauernden Erwerbsunfähigkeit,
7. des Bezuges von Entgelt gemäß § 5 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974,
8. des Zeitraumes, für den Kündigungsentschädigung gebührt,
9. des Bezuges von Übergangsgeld aus der gesetzlichen Unfall- oder Pensionsversicherung,
10. des Zeitraumes, für den Urlaubsentschädigung oder Urlaubsabfindung gebührt.“

6. a) Artikel I § 5 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Zu Bestreitung des Aufwandes für die Leistungen nach diesem Bundesgesetz haben die gemäß § 2

Abs. 1 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes pflichtversicherten Personen als monatlichen Beitrag 0,05 vH der Beitragsgrundlage nach § 25 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes, die gemäß § 2 Abs. 1 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes Pflichtversicherten als monatlichen Beitrag 0,4 vH der Beitragsgrundlage nach § 23 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes zu leisten.“

b) Artikel I § 5 Abs. 4 lautet:

„(4) Der Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen leistet den Versicherungsträgern gemäß § 6 Abs. 1 einen Beitrag in der Höhe von 50 vH der Aufwendungen für die Leistungen nach § 3 und in der Höhe von 100 vH der Aufwendungen für die Leistungen nach § 4 a.“

7. Artikel V Abs. 1 wird aufgehoben.

Artikel XIV

Das Karenzurlaubsgeldgesetz, BGBl. Nr. 395/1974, zuletzt geändert durch die Kundmachung BGBl. Nr. 76/1990, wird wie folgt geändert:

1. Im § 1 Abs. 1 lit. e wird die Zitierung „§§ 15 bis 15 b des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221,“ durch die Zitierung „§§ 15 bis 15 b und 15 d des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221,“ ersetzt.

2. § 2 Abs. 1 und 2 lautet:

„(1) Eine Dienstnehmerin hat gegenüber ihrem Dienstgeber auf Antrag Anspruch auf Geldleistungen aus Anlaß der Mutterschaft (in der Folge „Karenzurlaubsgeld“ genannt),

1. solange sie sich in einem Karenzurlaub nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG befindet und
2. ihr neugeborenes Kind
 - a) mit ihr im selben Haushalt lebt und von ihr überwiegend selbst gepflegt wird oder
 - b) sich in einer Krankenanstalt befindet oder
 - c) im Anschluß an einen unter lit. a oder b fallenden Zeitraum von ihr nicht gepflegt werden kann, weil sie sich in einer Heil- und Pflegeanstalt aufhält oder schwer erkrankt ist.

(2) Die im § 1 Abs. 2 genannten Mütter haben bei Vorliegen der im Abs. 1 Z. 2 genannten Voraussetzungen gegenüber ihrem letzten Dienstgeber Anspruch auf Karenzurlaubsgeld.“

3. An die Stelle des § 2 Abs. 5 und 6 treten folgende Abs. 5 bis 8:

„(5) Bei der Beantragung des Karenzurlaubsgeldes hat der Dienstgeber (der ehemalige Dienstgeber) die Dienstnehmerin (die ehemalige Dienstnehmerin) aufzufordern bekanntzugeben, ob sie erhöhtes Karenzurlaubsgeld gemäß § 3 Abs. 1 lit. b in Anspruch nehmen will. Sofern die Dienstnehme-

rin (die ehemalige Dienstnehmerin) nicht einen Anspruch nach § 3 Abs. 1 lit. b geltend macht, gebührt ihr das Karenzurlaubsgeld in der in § 3 Abs. 1 lit. a festgelegten Höhe.

(6) Ein von der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter abgegebener Verzicht auf die Inanspruchnahme des Karenzurlaubsgeldes tritt außer Kraft, wenn

1. der gemeinsame Haushalt des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind aufgehoben oder
2. die überwiegende Betreuung des Kindes durch den Vater, Adoptiv- oder Pflegevater beendet wird.

(7) Ein von der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter abgegebener Verzicht auf die Inanspruchnahme des Karenzurlaubsgeldes hindert ihren Bezug des Karenzurlaubsgeldes dann nicht, wenn der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater durch

1. einen Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt oder
2. eine schwere Erkrankung

für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert ist, das Kind zu betreuen. Gleiches gilt im Falle des Todes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

(8) Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld ruht während der Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung.“

4. Nach § 3 Abs. 2 wird folgender Abs. 2 a eingefügt:

„(2 a) Eine Mutter, die ledig, geschieden oder verwitwet ist und mit dem Vater des unehelichen Kindes nach den Vorschriften des Meldegesetzes 1972, BGBl. Nr. 30/1973, an derselben Adresse angemeldet ist oder anzumelden wäre, ist wie eine verheiratete Mutter nach Abs. 2 zu behandeln, wobei der Vater des Kindes dem Ehegatten gleichzuhalten ist.“

5. § 4 lautet:

„§ 4. Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld besteht längstens auf die Dauer von zwei Jahren — vom Tage der Geburt des Kindes an gerechnet.“

6. § 11 lautet:

„§ 11. Dieses Bundesgesetz gilt auch für Frauen, die allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen (Adoptivmütter) oder in der Absicht, dieses Kind an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegerinnen).“

7. § 11 a Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. in einem Karenzurlaub nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, befinden oder“

8. § 11 a Abs. 2 lautet:

„(2) Abs. 1 gilt auch für Männer, die allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen (Adoptivväter) oder in der Absicht, dieses Kind an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegeräter).“

9. § 11 a Abs. 4 und 5 lautet:

„(4) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter jedoch durch

1. einen Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt oder
2. eine schwere Erkrankung

für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so hat der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen auch dann Anspruch auf Karenzurlaubsgeld, wenn die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenzurlaubsgeld nach einer österreichischen Rechtsvorschrift bezieht.

(5) Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld ruht während der Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung.“

10. Nach § 11 a wird folgender IV. Abschnitt eingefügt:

„IV. Abschnitt

§ 11 b. Dieser Abschnitt ist auf Dienstnehmerinnen im Sinne der §§ 1 und 11 sowie auf Dienstnehmer im Sinne des § 11a anzuwenden.

§ 11 c. (1) Der Bezug von Karenzurlaubsgeld bei Teilzeitbeschäftigung ist ausgeschlossen, wenn ein Elternteil das volle Karenzurlaubsgeld nach einer österreichischen Rechtsvorschrift bezieht.

(2) Nimmt jeweils nur ein Elternteil nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung nach § 15 c MSchG oder § 8 EKUG oder nach § 50 b Abs. 1 und 3 bis 5 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, oder nach einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift in Anspruch, so gebührt diesem auf Antrag das Karenzurlaubsgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung (Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte) höchstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Das Karenzurlaubsgeld gemäß § 3 Abs. 1 bis 2 a vermindert sich um den Hundertsatz der Teilzeitbeschäftigung (Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte), gemessen an der wöchentlichen Normalarbeitszeit. Höchstens gebühren 50 vH des Karenzurlaubsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 bis 2 a.

(3) Nehmen beide Elternteile nebeneinander eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Abs. 2 auf, so gebührt, wenn dieses Bundesgesetz

1. nur auf einen Elternteil anzuwenden ist, diesem Elternteil,
2. auf beide Elternteile anzuwenden ist, beiden Elternteilen

auf Antrag das Karenzurlaubsgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung (Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte) höchstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes. Das Karenzurlaubsgeld gemäß § 3 Abs. 1 bis 2 a vermindert sich für jeden Elternteil um den Hundertsatz seiner Teilzeitbeschäftigung (Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte), gemessen an der wöchentlichen Normalarbeitszeit. Höchstens gebühren jedem Elternteil 50 vH des Karenzurlaubsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 bis 2 a. Durch Z 1 wird ein allfälliger Anspruch des anderen Elternteiles auf Karenzurlaubsgeld nach einer anderen österreichischen Rechtsvorschrift nicht berührt.

(4) Ist ein Elternteil verhindert, das Kind selbst zu betreuen, und nimmt der andere Elternteil nach § 15 c MSchG oder nach § 8 EKUG oder nach einer gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch oder verlängert er diese längstens bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, so gilt Abs. 2 sinngemäß.

(5) Wird im Falle des Abs. 3 oder in einem gleichgelagerten, in einer gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift geregelten Fall die Teilzeitbeschäftigung (Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte) eines Elternteiles beendet und nimmt dieser Elternteil den Bezug oder Fortbezug des vollen Karenzurlaubsgeldes nach einer österreichischen Rechtsvorschrift in Anspruch, so gebührt dem anderen Elternteil ab diesem Zeitpunkt kein Karenzurlaubsgeld wegen Teilzeitbeschäftigung.

(6) Der Anspruch auf Karenzurlaubsgeld besteht nicht für Zeiträume, für die der jeweilige Elternteil

1. Entgelt aus einem anderen Dienstverhältnis bezieht,
2. selbständig erwerbstätig ist oder,
3. ohne in einem Dienstverhältnis zu stehen, im Betrieb des Ehegatten, der Eltern oder der Kinder tätig ist

und das Entgelt monatlich 60 vH des in § 3 Abs. 1 lit. a angeführten Betrages übersteigt.

(7) Der in den Abs. 1 bis 6 angeführte Begriff „Elternteil“ umfaßt im Bedarfsfall auch die Begriffe „Adoptivelternteil“ und „Pflegeelternteil“.

(8) § 2 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2, 5 und 8 und die §§ 6 bis 10 sind auf den Bezug des verminderten Karenzurlaubsgeldes nach den Abs. 1 bis 7 anzuwenden.“

11. Der bisherige IV. Abschnitt erhält die Bezeichnung „V. Abschnitt“.

12. § 12 Abs. 1 letzter Satz lautet:

„Der Anspruch auf Sonderkarenzurlaubsgeld besteht jedoch nicht, wenn die alleinstehende Mutter

Leistungen nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, oder Karenzurlaubsgeld nach diesem Bundesgesetz in Anspruch nehmen kann.“

13. § 14 lautet:

„§ 14. Auf das Sonderkarenzurlaubsgeld sind § 2 Abs. 1 Z 2 und Abs. 3 sowie die §§ 6 bis 10 sinngemäß anzuwenden.“

14. Der bisherige V. Abschnitt erhält die Bezeichnung „VI. Abschnitt“.

15. § 15 Abs. 2 lautet:

„(2) Soweit im I. bis V. Abschnitt auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.“

16. Im § 15 Abs. 4 wird die Zitierung „§§ 1 bis 7, 12 und 13“ durch die Zitierung „§§ 1 bis 7 und 11 bis 14“ ersetzt.

Artikel XV

Das BDG 1979, BGBl. Nr. 333, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 651/1989, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 69 wird folgender Satz angefügt:

„Hat der Beamte einen Karenzurlaub nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221 (MSchG), oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den dieser Karenzurlaub das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt.“

2. § 175 Abs. 2 Z 1 lautet:

„1. Zeiten

- a) eines Beschäftigungsverbotes nach den §§ 3 bis 5 MSchG und
- b) eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG,“ *)

3. § 177 Abs. 4 Z 2 lautet:

„2. Zeiten von Karenzurlauben nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG im provisorischen Dienstverhältnis bis zu einem Höchstausmaß von zwei Jahren“

4. § 177 Abs. 5 lautet:

„(5) Verlängerungen des zeitlich begrenzten Dienstverhältnisses und des provisorischen Dienstverhältnisses, die aus Anlaß eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG eintreten, dürfen insgesamt drei Jahre nicht übersteigen.“

*) Berichtigt gemäß Kundmachung BGBl. Nr. 558/1990

Artikel XVI

Das Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 179/1990, wird wie folgt geändert:

1. § 10 Abs. 1 Z 3 lautet:

„3. durch Antritt eines Karenzurlaubes, soweit nicht gemäß § 75 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, oder gemäß § 75 des Richterdienstgesetzes, BGBl. Nr. 305/1961, etwas anderes verfügt wurde; eine Hemmung tritt jedoch während eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, nicht ein.“

2. Im § 12 Abs. 4 Z 2 wird die Zitierung „nach den §§ 15 bis 15 b MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 EKUG“ durch die Zitierung „nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG“ ersetzt.

3. § 22 Abs. 4 lautet:

„(4) Für jene Kalendermonate der ruhegenußfähigen Bundesdienstzeit, in denen der Beamte wegen

1. Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG oder nach § 75 a BDG 1979 oder

2. Präsenz- oder Zivildienstes

keinen Anspruch auf Bezüge hat, ist kein Pensionsbeitrag zu leisten.“

Artikel XVII

Das Pensionsgesetz 1965, BGBl. Nr. 340, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 651/1989, wird wie folgt geändert:

1. § 6 Abs. 2 letzter Satz lautet:

„Ein im bestehenden Dienstverhältnis zurückgelegter Karenzurlaub nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, gilt als ruhegenußfähige Bundesdienstzeit.“

2. § 56 Abs. 2 lit. b lautet:

„b) soweit als Ruhegenußvordienstzeit die Zeit der Erfüllung einer inländischen Zivil- oder Wehrdienstpflicht (§ 53 Abs. 2 lit. d) oder die Zeit eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG angerechnet worden ist,“

Artikel XVIII

Das Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 180/1990, wird wie folgt geändert:

1. Im § 26 Abs. 4 Z 2 wird die Zitierung „nach den §§ 15 bis 15 b MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989,“ durch die Zitierung „nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989,“ ersetzt.

2. Dem § 27 h wird folgender Satz angefügt:

„Hat der Vertragsbedienstete einen Karenzurlaub nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den dieser Karenzurlaub das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt.“

3. § 28 a Abs. 3 erhält die Bezeichnung „Abs. 4“. Als Abs. 3 wird eingefügt:

„(3) Endet das Dienstverhältnis nach dem Entstehen des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Erholungsurlaubes während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15 c MSchG oder § 8 EKUG durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Vertragsbediensteten,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Vertragsbediensteten,
3. Kündigung durch den Dienstgeber oder
4. einvernehmliche Auflösung,

so ist der Berechnung der Urlaubsentschädigung jenes Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen, das in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, für den Vertragsbediensteten überwiegend maßgebend war.“

4. § 29 b Abs. 7 lautet:

„(7) Soweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, bleibt die Zeit eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wirksam.“

5. An die Stelle des § 35 Abs. 3 treten folgende Abs. 3 bis 3 b:

„(3) Abweichend vom Abs. 2 gebührt eine Abfertigung einem Vertragsbediensteten, wenn er

1. verheiratet ist und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach seiner Eheschließung kündigt oder
2. innerhalb von sechs Monaten nach der
 - a) Geburt eines eigenen Kindes oder
 - b) Annahme eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kindes Statt angenommenen Kindes, das das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
- c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6 Z 2 MSchG oder § 2 Abs. 2 Z 2 EKUG), das das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat

und das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, das Dienstverhältnis kündigt oder

3. spätestens drei Monate vor Ablauf eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt oder
4. während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15 c MSchG oder nach § 8 EKUG das Dienstverhältnis kündigt.

(3 a) Aus dem Anlaß seiner Eheschließung kann nur einer der beiden Ehegatten — und auch das nur einmal — die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Abs. 3 Z 2 bis 4 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner oder beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeeltern) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlaß derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, so geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Falle des Abs. 3 Z 1 der Anspruch des älteren Ehegatten, in den Fällen des Abs. 3 Z 2 bis 4 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegeeltern) vor. Der Anspruch nach Abs. 3 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft besteht.

(3 b) Abweichend vom Abs. 2 gebührt eine Abfertigung einem Vertragsbediensteten auch dann, wenn das Dienstverhältnis

1. bei Männern nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder
2. wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch den Vertragsbediensteten gekündigt wird und das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat.“

6. § 35 Abs. 7 lautet:

„(7) Wird ein Vertragsbediensteter, der gemäß Abs. 3

1. das Dienstverhältnis gekündigt oder
2. seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt

hat, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft aufgenommen, so hat er dem Bund die anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten.“

7. § 52 Abs. 2 Z 1 lautet:

- „1. eines Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 und 5 Abs. 1 MSchG sowie eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG und“

8. Im § 55 wird die Zitierung „§ 35 Abs. 3 Z 1“ durch die Zitierung „§ 35 Abs. 3“ ersetzt.

9. § 57 Abs. 2 Z 1 lautet:

- „1. eines Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 und 5 Abs. 1 MSchG sowie eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG und“

10. § 65 a erhält die Bezeichnung „Abs. 1“. Als Abs. 2 wird angefügt:

„(2) Hat ein Vertragsbediensteter eine Abfertigung gemäß § 35 Abs. 3 Z 1 in der vom 1. Jänner 1990 bis zum 30. Juni 1990 geltenden Fassung in Anspruch genommen, so ist in diesem Fall § 35 Abs. 7 in der vom 1. Jänner 1990 bis zum 30. Juni 1990 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.“

Artikel XIX

Die Bundesforste-Dienstordnung 1986, BGBl. Nr. 298, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 180/1990, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 50 wird folgender Satz angefügt:

„Hat der Bedienstete einen Karenzurlaub nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221 (MSchG), oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989 (EKUG), in Anspruch genommen, so wird der Verfallstermin um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den dieser Karenzurlaub das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt.“

2. § 52 Abs. 3 erhält die Bezeichnung „Abs. 4“. Als Abs. 3 wird eingefügt:

„(3) Endet das Dienstverhältnis nach dem Entstehen des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Erholungsurlaubes während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15 c MSchG oder § 8 EKUG durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Bediensteten,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Bediensteten,
3. Kündigung durch den Dienstgeber oder
4. einvernehmliche Auflösung,

so ist der Berechnung der Urlaubsentschädigung jenes Beschäftigungsausmaß zugrunde zu legen, das in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, für den Bediensteten überwiegend maßgebend war.“

3. § 56 Abs. 7 lautet:

„(7) Soweit dieses Bundesgesetz nicht anderes bestimmt, bleibt die Zeit eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG, für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wirksam.“

4. An die Stelle des § 67 Abs. 3 treten folgende Abs. 3 bis 3 b:

„(3) Abweichend vom Abs. 2 gebührt eine Abfertigung einem Bediensteten, wenn er

1. verheiratet ist und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach seiner Eheschließung kündigt oder
2. innerhalb von sechs Monaten nach der
 - a) Geburt eines eigenen Kindes oder
 - b) Annahme eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kindes Statt angenommenen Kindes, das das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
 - c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6 Z 2 MSchG oder § 2 Abs. 2 Z 2 EKUG), das das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat und das im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, das Dienstverhältnis kündigt oder
3. spätestens drei Monate vor Ablauf eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt oder
4. während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15 c MSchG oder nach § 8 EKUG das Dienstverhältnis kündigt.

(3 a) Aus dem Anlaß seiner Eheschließung kann nur einer der beiden Ehegatten — und auch das nur einmal — die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Abs. 3 Z 2 bis 4 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden. Stehen beide Ehepartner oder beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) in einem Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft und hätten beide Anspruch auf Abfertigung aus Anlaß derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, so geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Falle des Abs. 3 Z 1 der Anspruch des älteren Ehegatten, in den Fällen des Abs. 3 Z 2 bis 4 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Der Anspruch nach Abs. 3 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens ein weiteres Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft besteht.

(3 b) Abweichend vom Abs. 2 gebührt eine Abfertigung einem Bediensteten auch dann, wenn das Dienstverhältnis

1. bei Männern nach der Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder
2. wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch den Bediensteten gekündigt wird und das Dienstverhältnis mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat.“

5. § 67 Abs. 7 lautet:

„(7) Wird ein Bediensteter, der gemäß Abs. 3

1. das Dienstverhältnis gekündigt oder
2. seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt

hat, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis zu einer inländischen Gebietskörperschaft aufgenommen, so hat er dem Bund die anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten.“

6. § 76 Abs. 6 lautet:

„(6) Zeiträume, in denen der Bedienstete bei bestehendem Dienstverhältnis keine Bezüge erhalten hat, sind bei der Ermittlung des Vergleichsruhegenusses (Vergleichsversorgungsgenusses) nicht zu berücksichtigen. Dies gilt nicht für die Zeit des Präsenz- oder Zivildienstes, für die Zeit eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG, für die Zeit eines Karenzurlaubes nach § 56 a und für die Zeiten, für die der Bedienstete Beiträge (§ 81) im vollen Ausmaß entrichtet hat.“

7. § 81 Abs. 6 lautet:

„(6) Für Zeiten, in denen der Bedienstete wegen

1. Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG oder
2. Karenzurlaubes nach § 56 a oder
3. Präsenz- oder Zivildienstes

keinen Anspruch auf Bezüge hat, ist kein Beitrag zu entrichten.“

8. § 95 c erhält die Bezeichnung „Abs. 1“. Als Abs. 2 wird angefügt:

„(2) Hat ein Bediensteter eine Abfertigung gemäß § 67 Abs. 3 Z 1 in der vom 1. Jänner 1990 bis zum 30. Juni 1990 geltenden Fassung in Anspruch genommen, so ist in diesem Fall § 67 Abs. 7 in der vom 1. Jänner 1990 bis zum 30. Juni 1990 geltenden Fassung weiterhin anzuwenden.“

Artikel XX

Das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz, BGBl. Nr. 280/1980, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 651/1989, wird wie folgt geändert:

1. § 28 Abs. 4 Z 2 lautet:

„2. Dienstnehmer

- a) spätestens drei Monate nach der Geburt eines eigenen Kindes, nach der Annahme eines Kindes, das das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt oder nach der Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6 Z 2 MSchG oder § 2 Abs. 2 Z 2 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes [EKUG], BGBl. Nr. 651/1989) oder

- b) bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG spätestens sechs Monate nach dessen Beendigung oder
- c) während einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15 c MSchG oder nach § 8 EKUG“

2. Dem § 50 Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

„Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15 b und 15 d MSchG oder nach den §§ 2 bis 5 und 9 EKUG um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt.“

3. § 54 Abs. 2 erhält die Bezeichnung „Abs. 3“. Als Abs. 2 wird eingefügt:

„(2) Endet das Dienstverhältnis nach dem Entstehen des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch des Urlaubes während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15 c MSchG oder § 8 EKUG durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers,
3. Kündigung durch den Dienstgeber oder
4. einvernehmliche Auflösung,

so ist der Berechnung der Urlaubsentschädigung jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.“

Artikel XXI

Wiedereinstellungsbeihilfe

(1) Wird Karenzurlaubsgeld nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes nur von einem Elternteil in Anspruch genommen, erhält der Arbeitgeber nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Wiedereinstellungsbeihilfe.

(2) Beschäftigt der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung

- a) bis zu zehn Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer), beträgt die Beihilfe 66 vH,
- b) elf bis 50 Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer), beträgt die Beihilfe 40 vH

des der wiedereingestellten Arbeitnehmerin (des wiedereingestellten Arbeitnehmers) zustehenden Bruttolohnes für die ersten drei Monate nach der Wiedereinstellung.

(3) Endet das Arbeitsverhältnis, das Anlaß für eine Beihilfe nach Abs. 2 war, nach der Wiedereinstellung durch Verschulden oder durch Kündigung des Arbeitgebers vor Ablauf eines Jahres nach dem Ende des gesetzlichen Kündigungsschutzes (vier Wochen), ist die Beihilfe nach Abs. 2 zur Gänze zurückzuzahlen.

(4) Anträge auf Beihilfen nach diesem Artikel sind bei dem Arbeitsamt einzubringen, in dessen Sprengel der Standort des Betriebes gelegen ist. Der Antrag ist spätestens innerhalb von drei Monaten nach der erfolgten Wiedereinstellung (Abs. 2) zu stellen.

(5) Die vorstehenden Bestimmungen gelten nicht für den Bund, die Länder, die Gemeindeverbände und die Gemeinden sowie einem von diesen Körperschaften verwalteten Betrieb, einer solchen Unternehmung, Anstalt, Stiftung oder eines solchen Fonds, sowie für Körperschaften des öffentlichen Rechts.

Artikel XXII

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 616/1987, wird wie folgt geändert:

1. § 19 Abs. 1 lit. b lautet:

„b) eine Ein-, Um- oder Nachschulung, insbesondere auch nach Wiederantritt der Beschäftigung nach Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes, oder eine unter lit. a nicht erfaßte berufliche Ausbildung zu erleichtern, eine Arbeitserprobung, eine Berufsvorbereitung oder ein Arbeitstraining zu ermöglichen und eine Weiterentwicklung im Beruf zu fördern,“

2. § 21 Abs. 3 und 4 erhalten die Absatzbezeichnungen „(4)“ und „(5)“; folgender neuer Abs. 3 wird eingefügt:

„(3) Inhabern von Betrieben, die Maßnahmen gemäß § 19 Abs. 1 lit. b im Zusammenhang mit einem Wiederantritt der Beschäftigung nach Inanspruchnahme des Karenzurlaubes bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes durchführen, können Zuschüsse in der Höhe des ihnen entstehenden notwendigen Personal- und Sachaufwandes als Beihilfe gewährt werden.“

Artikel XXIII

Das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 300/1990, mit dem das Entgeltfortzahlungsgesetz geändert wird, wird geändert wie folgt:

Artikel II Abs. 1 lautet:

„(1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juni 1990 in Kraft.“

Artikel XXIV

Inkrafttreten und Vollziehung

(1) Die Art. I bis VIII und die Art. XI bis XXII treten mit 1. Juli 1990 in Kraft, soweit Abs. 3 nichts anderes bestimmt.

(2) Art. III dieses Bundesgesetzes tritt gegenüber den Ländern für die Ausführungsgesetzgebung mit dem Tag der Kundmachung in Kraft. Die Ausführungsgesetze der Länder sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(3) Ansprüche nach diesem Bundesgesetz haben nur Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, wenn das Kind nach dem 30. Juni 1990 geboren wurde. Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von zu vereinbarenden Teilzeiterbeschäftigungen verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Juli 1990 und der Kundmachung dieses Bundesgesetzes erfolgen, um vier Wochen nach der Kundmachung dieses Bundesgesetzes. Ansprüche von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind vor dem 1. Juli 1990 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

(4) Art. XIII Z 4 lit. b tritt rückwirkend mit 1. Jänner 1990 in Kraft.

(5) Abs. 3 gilt nicht für die Anwendung
1. des § 22 Abs. 4 des Gehaltsgesetzes 1956 auf Karenzurlaube nach § 75 a BDG 1979 und
2. der §§ 76 und 81 der Bundesforste-Dienstordnung 1986 auf Karenzurlaube nach § 56 a der Bundesforste-Dienstordnung 1986.

(6) Abs. 3 gilt für die Anwendung
1. der §§ 35, 55 und 65 a des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 nur hinsichtlich der Anspruchsfälle des § 35 Abs. 3 Z 3 und 4 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 und
2. der §§ 67 und 95 c der Bundesforste-Dienstordnung 1986 nur hinsichtlich der Anspruchsfälle des § 67 Abs. 3 Z 3 und 4 der Bundesforste-Dienstordnung 1986.

(7) Die Bestimmungen der §§ 122 Abs. 3 und 162 Abs. 3 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes in der Fassung des Art. XI Z 1 und 3 sind auf Antrag auch auf Versicherungsfälle anzuwenden, die vor dem 1. Juli 1990 eingetreten sind, sofern die Entbindung nach dem 30. Juni 1990 erfolgt ist.

(8) Die Bestimmungen des Art. XIII Z 1 bis 3, 4 lit. a und 5 bis 7 sind auf Antrag auch auf Versicherungsfälle anzuwenden, die vor dem 1. Juli 1990 eingetreten sind, sofern die Entbindung nach dem 30. Juni 1990 erfolgt ist.

(9) Artikel XXIII tritt mit 1. Juni 1990 in Kraft.

(10) Mit der Vollziehung des Art. XIII dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. hinsichtlich des Art. I § 5 Abs. 4 in der Fassung des Art. XIII Z 6 lit. b dieses Bundesgesetzes der Bundesminister für Umwelt, Jugend und Familie;

2. hinsichtlich aller übrigen Bestimmungen der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

(11) Mit der Vollziehung des Art. XXI ist der Bundesminister für Arbeit und Soziales betraut.

Waldheim

Vranitzky

409. Bundesgesetz vom 27. Juni 1990, mit dem das Familienlastenausgleichsgesetz 1967 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 652/1989, wird wie folgt geändert:

Nach § 39 c wird ein § 39 d eingefügt, der lautet:

„§ 39 d. Aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen wird für Kinder von Asylwerbern, die sich in Bundesbetreuung befinden und ein Ansuchen um Anerkennung als Flüchtling im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention gestellt haben, der notwendige Aufwand für die Beförderung dieser Schüler zu und von einer Schule im Sinne des § 30 a getragen.“

Waldheim

Vranitzky

410. Bundesgesetz vom 27. Juni 1990, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 290/1985, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 1 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen (Arbeitnehmer, Stellenwerber, Arbeitgeber, Vorsitzender der Gleichbehandlungskommission) gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.“

2. § 2 lautet:

„§ 2. (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden, insbesondere nicht
1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,

3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
 4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
 5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
 6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
 7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(2) In Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Festsetzung des Entgelts dürfen Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden.

(3) Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des Arbeitgebers getroffenen vorübergehenden Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann im Sinne des Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgebern bei der Durchführung vorübergehender Sondermaßnahmen entstehen, Förderungen gewähren.“

3. § 2 a samt Überschrift lautet:

**„Rechtsfolgen der Verletzung des
Gleichbehandlungsgebotes**

§ 2 a. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Stellenwerber dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 3 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 4 ist der Arbeitnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, der berufliche Aufstieg werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 6 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 2 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungsbestand im Sinne des § 2 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.“

4. Nach § 2 b wird folgender § 2 c samt Überschrift eingefügt:

**„Gebot der geschlechtsneutralen
Stellenausschreibung**

§ 2 c. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.“

5. Nach § 3 wird folgender § 3 a samt Überschrift eingefügt:

„Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

§ 3 a. (1) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin sind vom Bundesminister für Arbeit und Soziales nach Anhörung der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen für unbestimmte Zeit auf Widerruf zu bestellen. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat Bedienstete aus dem Personalstand des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit dieser Funktion zu betrauen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist berechtigt, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission und

ihrer Arbeitsausschüsse teilzunehmen. Ihr ist auf Verlangen das Wort zu erteilen.

(2) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechstage im gesamten Bundesgebiet abhalten.

(3) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann, falls erforderlich, auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Arbeitgeber zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte vom Arbeitgeber, vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen. Diese sind verpflichtet, der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(4) Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten. Die Kommission hat sich mit einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vorgelegten Fall in ihrer nächsten Sitzung, jedoch spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen.

(5) Die Kommission kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) mit der Durchführung der Ermittlungstätigkeit beauftragen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) kann im Auftrag der Kommission die betrieblichen Räume betreten und in die Unterlagen der Betriebe Einsicht nehmen. Auf Verlangen sind ihr Abschriften oder Ablichtungen dieser Unterlagen oder Auszüge davon zur Verfügung zu stellen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) hat bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen. Vor Besichtigung eines der bergbehördlichen Aufsicht unterstehenden Betriebes ist der Bergbauberechtigte so rechtzeitig zu verständigen, daß dieser oder eine von ihm namhaft gemachte Person an der Besichtigung teilnehmen kann.

(6) Wenn sich die Entscheidung der Kommission in einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) vorgelegten Fall nicht mit deren Auffassung deckt, so findet § 6 Abs. 3 sinngemäß Anwendung.“

6. § 5 Abs. 1 lautet:

„(1) Auf Antrag einer der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) (§ 3 a) oder von Amts wegen hat die Kommission insbesondere Gutachten über Fragen

der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erstatten.“

7. § 6 Abs. 1 lautet:

„(1) Auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.“

8. In § 6 Abs. 3 wird im ersten Satz der Ausdruck „§ 2 Abs. 1 Z 1“ durch den Ausdruck „§ 2 Abs. 1 Z 2“ ersetzt.

9. § 6 a Abs. 1 lautet:

„(1) Ergibt sich auf Grund einer Mitteilung eines Antragsberechtigten gemäß § 6 Abs. 1 oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), in der die behaupteten Umstände glaubhaft zu machen sind, die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat der Arbeitgeber der Kommission auf Verlangen einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Dieser hat für die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereiche unter Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Beschäftigungsdauer und der Art der Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluß zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten.“

10. § 7 Abs. 1 zweiter Satz lautet:

„Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) verlangt.“

11. § 7 Abs. 4 letzter Satz lautet:

„Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen.“

12. § 8 Abs. 2 lautet:

„(2) Jeder Ausschuß hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat der Vorsitzende der Kommission oder ein von ihm damit betrauter Bediensteter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu führen; die übrigen Mitglieder sind vom Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreise der in § 3 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen.“

13. Nach § 10 werden folgende §§ 10 a und 10 b samt Überschriften eingefügt:

„Berichte an den Nationalrat

§ 10 a. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat dem Nationalrat jährlich einen Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes vorzulegen. Dieser Bericht hat insbesondere Angaben über die Tätigkeit und Wahrnehmungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), die Verfahren vor der Kommission und die sonstige Tätigkeit der Kommission zu enthalten. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat weiters dem Nationalrat alle fünf Jahre einen Bericht über Zustand und Entwicklung der Gleichbehandlung in Österreich (Gleichbehandlungsbericht) zu erstatten.

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 10 b. Ansprüche nach § 2 a Abs. 1 bis 6 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Bei Ansprüchen nach § 2 a Abs. 1 und 5 beginnt diese Frist mit Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung ist gemäß § 2 a Abs. 7 binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Die Befassung der Kommission mit der Prüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, bewirkt die Unterbrechung der Fristen.“

14. (Grundsatzbestimmung)

§ 12 lautet:

„§ 12. (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(2) In Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Festsetzung des Entgelts (Abs. 1 Z 2) dürfen Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden.

(3) Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann im Sinne

des Art. 4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl. Nr. 443/1982, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.“

15. (Grundsatzbestimmung)

§ 13 samt Überschrift lautet:

„Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 13. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Stellenwerber dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 3 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

(4) Bei Verletzung des § 12 Abs. 1 Z 4 ist der Arbeitnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, der berufliche Aufstieg werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 6 hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 12 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstat-

bestand im Sinne des § 12 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.“

16. (Grundsatzbestimmung)

Nach § 13 wird folgender § 13 a samt Überschrift eingefügt:

„Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

§ 13 a. Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.“

17. (Grundsatzbestimmung)

Nach § 15 wird folgender § 15 a samt Überschrift eingefügt:

„Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

§ 15 a. (1) Wenn die Landesgesetzgebung vorsieht, daß der Gleichbehandlungskommission eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen angehört, ist diese zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen.

(2) Der Arbeitgeber, der Betriebsrat und alle Beschäftigten des betroffenen Betriebes sind durch die Landesgesetzgebung zu verpflichten, einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Wenn eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes hat und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten.

(4) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, daß eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Auftrag der Kommission berechtigt ist, die betrieblichen Räume zu betreten, in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen und Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen anzufertigen.

(5) Die Landesgesetzgebung hat vorzusehen, daß eine Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bei ihrer Ermittlungstätigkeit den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen hat.“

Artikel II

Schlußbestimmungen

(1) Mit der Vollziehung dieses Gesetzes sind betraut

1. hinsichtlich Z 1 und 2, Z 4 bis 12 und 13 (soweit diese § 10 a betrifft) der Bundesminister für Arbeit und Soziales;
2. hinsichtlich Z 3 und Z 13 (soweit diese § 10 b betrifft) der Bundesminister für Arbeit und Soziales und der Bundesminister für Justiz.

(2) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den Grundsätzen in Art. I Z 14 bis 17 sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Tag zu erlassen.

(3) Mit der Wahrnehmung der dem Bund nach Art. 15 Abs. 8 B-VG zustehenden Rechte sind hinsichtlich des Art. I Z 14, 16 und 17 der Bundesminister für Arbeit und Soziales, hinsichtlich des Art. I Z 15 der Bundesminister für Arbeit und Soziales und der Bundesminister für Justiz, betraut.

Waldheim

Vranitzky