

Entwurf

Gesetz vom, mit dem das Burgenländische Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Das Burgenländische Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz, Bgld. MVKG, LGBl. Nr. 16/2005, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 35/2023, wird wie folgt geändert:

1. In § 19 Abs. 1 wird die Wortfolge „bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes,“ durch die Wortfolge „bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes,“ ersetzt.

2. Der bisherige Text des § 19 Abs. 1a erhält die Absatzbezeichnung „(1b)“ und nach § 19 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a (neu) eingefügt:

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

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

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

3. Nach § 19 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Hat der andere Elternteil keinen Anspruch auf Karenz und meldet die Dienstnehmerin den Karenzanspruch frühestens nach Ablauf von zwei Monaten ab Ende der Frist gemäß § 7 Abs. 1, verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.“

4. § 20 Abs. 1 und 2 lautet:

„(1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Teilen die Eltern die Karenz, so verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate betragen. Er ist in dem in § 19 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Dienstnehmerin gleichzeitig mit dem Vater Karenz für die Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei in diesem Fall der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem in Abs. 1 bzw. § 19 Abs. 3 bzw. § 21 Abs. 1 genannten Zeitpunkt endet bzw. zu enden hat.“

5. § 21 Abs. 1 letzter Satz lautet:

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

1. nach § 19 Abs. 1 spätestens mit der Vollendung des 19. Lebensmonates des Kindes,
2. nach § 19 Abs. 1a und Abs. 3a sowie § 20 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, oder
3. sofern auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat.“

6. § 21 Abs. 3 und 4 lautet:

„(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in § 19 Abs. 3 oder § 20 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so hat der Dienstgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen und kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Die Dienstnehmerin kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass sie anstelle der aufgeschobenen Karenz Karenz bis längstens bis zu den in § 19 Abs. 1, 1a und 3a und § 20 Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.“

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

7. In § 21 Abs. 7 wird die Wortfolge „und Abs. 4 zweiter Satz“ durch die Wortfolge „und Abs. 4 zweiter und dritter Satz“ ersetzt.

8. § 27 Abs. 2 lautet:

„(2) Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung keine Einigung zustande, so hat der Dienstgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen.“

9. In § 29 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 wird jeweils die Wortfolge „bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes“ durch die Wortfolge „zu den in § 19 Abs. 1, 1a und 3a und § 20 Abs. 1 genannten Zeitpunkten“ ersetzt.

10. In § 33 Abs. 1 wird die Wortfolge „bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes“ durch die Wortfolge „bis zu den in § 19 Abs. 1, 1a und 3a und § 20 Abs. 1 genannten Zeitpunkten“ ersetzt.

11. In § 34 Abs. 4 wird die Wortfolge „bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes“ durch die Wortfolge „bis zu den in § 19 Abs. 1, 1a und 3a und § 20 Abs. 1 genannten Zeitpunkten“ ersetzt und folgender Satz angefügt:

„Die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung ist schriftlich zu begründen.“

12. In § 36 Abs. 1 Z 1 wird die Wortfolge „bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes,“ durch die Wortfolge „bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats seines Kindes,“ ersetzt.

13. Nach § 36 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

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

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

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

14. § 36 Abs. 3 Z 2 lautet:

„2. im Falle der Z 1 und Abs. 1a der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben hat.“

15. Dem § 45 wird folgender Abs. 10 angefügt:

„(10) § 19 Abs. 1, 1a, 1b und 3a, § 20 Abs. 1 und 2, § 21 Abs. 1, 3, 4 und 7, § 27 Abs. 2, § 29 Abs. 1 und 2, § 33 Abs. 1, § 34 Abs. 4, § 36 Abs. 1, 1a und 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xx/xxxx treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft und gelten für Mütter (Adoptiv- und Pflegemütter) und Väter, deren Kinder ab diesem Zeitpunkt geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.“

Vorblatt

Ziele und wesentlicher Inhalt:

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates wurde mit dem Gesetz LGBl. Nr. 35/2023 im burgenländischen Landes- und Gemeindedienstrecht umgesetzt. Einzig hinsichtlich der Regelungen des Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie besteht noch Umsetzungsbedarf, da aufgrund eines einheitlichen Vollzugs des Karenzrechts die entsprechende Bundesumsetzung abgewartet wurde.

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 115/2023 die entsprechenden Regelungen im Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, sowie im Väter-Karenzgesetz - VKG, BGBl. Nr. 651/1989, normiert.

Der Bundesregelung folgend wäre eine entsprechende Novellierung des Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes - Bgld. MVKG, LGBl. Nr. 16/2005, erforderlich und soll mit der vorliegenden Gesetzesänderung erfolgen.

Die erforderlichen Anpassungen im Bgld. MVKG betreffen die Festlegung von zwei unübertragbaren Monaten des Elternurlaubs pro Elternteil, die Absicherung der Möglichkeit der aufgeschobenen Karenz durch die Aufnahme eines Motivkündigungsschutzes, sowie die Normierung einer verpflichtenden schriftlichen Begründung der Ablehnung der aufgeschobenen Karenz.

Finanzielle Auswirkungen:

Durch die vorliegende Novelle kommt es zu keinen finanziellen Auswirkungen auf das Landesbudget.

Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer:

Die vorgeschlagenen Regelungen haben keine unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer.

Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit:

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keinerlei umweltpolitische Relevanz auf.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Bestimmungen erfolgen in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, ABl. Nr. L 188 vom 12.07.2019 S. 79 (CELEX-Nr. 32019L1158).

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Der vorliegende Gesetzesentwurf enthält weder Verfassungsbestimmungen noch ist eine Mitwirkung von Bundesorganen an der Vollziehung vorgesehen.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 erfordert mit Art. 5 Abs. 2 eine Anpassung der derzeit bestehenden Karenzregelungen. Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 115/2023 die entsprechenden Regelungen im Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221/1979, sowie im Väter-Karenzgesetz - VKG, BGBl. Nr. 651/1989, normiert.

Die vorliegenden Anpassungen im Bgld. MVKG betreffen die Festlegung von zwei unübertragbaren Monaten des Elternurlaubs pro Elternteil, die Absicherung der Möglichkeit der aufgeschobenen Karenz durch die Aufnahme eines Motivkündigungsschutzes, sowie die Normierung einer verpflichtenden schriftlichen Begründung der Ablehnung der aufgeschobenen Karenz in Anpassung der bundesrechtlichen Regelungen für den öffentlichen Dienstrechtsbereich.

Besonderer Teil

Zu Z 1 und Z 2 (§ 19 Abs. 1):

Derzeit haben Mütter und Väter hinsichtlich ihres jeweiligen Anspruchs auf Karenz ein gemeinsames Gestaltungsrecht: Die Karenz kann bis zu zweimal geteilt und abwechselnd in Anspruch genommen werden.

Gemäß Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass zwei Monate des Elternurlaubs nicht übertragbar sind. Es wird ausdrücklich von einem eigenen Anspruch des jeweiligen Elternteils gesprochen. Der Erwägungsgrund 20 der Richtlinie erläutert diese Regelung dahingehend, dass mindestens zwei Monate des Elternurlaubs ausschließlich dem einzelnen Elternteil zustehen.

Daraus ergibt sich, dass der Gesamtanspruch bei Teilung länger sein muss als bei Inanspruchnahme durch einen Elternteil. Die geltende Regelung kann daher nicht beibehalten werden.

In Umsetzung des Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 ist der Grundanspruch der Karenz im Fall der ausschließlichen Inanspruchnahme durch einen Elternteil künftig um zwei Monate zu reduzieren und somit bis zum Ablauf des 22. Lebensmonats des Kindes gegeben. Nach den Erwägungsgründen der Richtlinie zielen diese Bestimmungen darauf ab, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern sowie die gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen zu unterstützen und auf diesem Wege auch die Einkommensschere zwischen den Geschlechtern zu schließen (Erwägungsgründe 6 und 10).

Zu Z 2 und Z 3 (§ 19 Abs. 1a und 3a):

Durch diese Bestimmung soll Alleinerzieherinnen und Alleinerziehern ermöglicht werden, weiterhin bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch zu nehmen. Einer solchen Ausnahme steht die Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht entgegen.

Z 1 umfasst zunächst den Tod des anderen Elternteils. Weiters ist nach dieser Bestimmung eine Mutter alleinerziehend, wenn nach § 144 ABGB kein anderer Elternteil feststellbar ist. Als Nachweis für den Dienstgeber kann hier die Sterbeurkunde oder der fehlende Eintrag des anderen Elternteils in der Geburtsurkunde dienen. Umgehungshandlungen durch eine später geplante Eintragung des Vaters in die Geburtsurkunde sind nicht zu befürchten, da mit diesem Eintrag auch andere Rechtsfolgen (zB Erbrecht, Unterhalt) verbunden sind.

Da der andere Elternteil, der nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebt, keinen Anspruch auf Karenz hat und dieser daher auch keinen Karenzteil übertragen könnte, sieht Z 2 auch für diesen Fall einen Anspruch bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes vor.

Wenn der andere Elternteil nicht in einem Arbeitsverhältnis steht (selbständig, studierend etc.), besteht nach Z 2 nur dann Anspruch bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes, wenn der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

Als Nachweis für den fehlenden gemeinsamen Haushalt gilt dasselbe wie beim Anspruch auf Karenz bzw. beim arbeitsrechtlichen Anspruch auf die Freistellung des Vaters anlässlich der Geburt („Papamonat“) und der Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts: Die polizeiliche Meldung des Wohnsitzes gilt nur als Indiz. Es kommt daher auf die tatsächlich gelebten Verhältnisse an.

Diese Voraussetzung muss im Zeitpunkt der Meldung einer Karenz bis zur Vollendung des 2. Lebensjahres des Kindes vorliegen. Bei Verlängerung einer Karenz muss die Voraussetzung bei Meldung der Verlängerung vorliegen. Die Mutter bzw. der Vater hat das Vorliegen der Voraussetzungen zu diesem Zeitpunkt schriftlich zu bestätigen. Falsche Angaben stellen einen Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses dar. Änderungen während der bereits angetretenen Karenz spielen keine Rolle für die bereits gemeldete Karenz.

Zu Z 4 (§ 20 Abs. 1 und 2):

§ 20 hat die gesetzlichen Regelungen zur Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter zum Inhalt. Infolge der (bereits nach geltendem Recht) vorgesehenen Möglichkeit der abwechselnden Inanspruchnahme der Karenz in der Mindestdauer von zwei Monaten pro Karenzteil soll nunmehr in § 20 eine Verlängerung des Grundanspruchs auf Karenz um die entsprechend der Richtlinie unübertragbaren zwei Monate Elternurlaub normiert werden. Den Elternteilen steht somit wie bisher im Rahmen ihres gemeinsamen Gestaltungsrechts bei Teilung der Karenz ein Karenzanspruch grundsätzlich bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes zur Verfügung, der sich im Fall der gleichzeitigen Karenz in der Dauer eines Monats um diesen Überlappungsmonat verkürzt.

Zu Z 5 bis Z 8 (§ 21 Abs. 1, 3, 4, 7 und § 27 Abs. 2):

Art. 5 Abs. 6 der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige sieht unter anderem vor, dass der Dienstgeber jede Ablehnung eines „Elternurlaubs in flexibler Form“ innerhalb eines angemessenen Zeitraums ab der Antragstellung schriftlich zu begründen hat. Die Karenz bedarf grundsätzlich nicht der Zustimmung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers. Werden die gesetzlich vorgesehenen Meldefristen eingehalten, besteht ein Rechtsanspruch auf die Wahrnehmung der Freistellung. Eine Ausnahme bildet die aufgeschobene Karenz, die als „Elternurlaub in flexibler Form“ im Sinne der Richtlinie zu verstehen ist.

Sowohl die Absicht, aufgeschobene Karenz wahrzunehmen, als auch der konkrete Antrittszeitpunkt sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Bei Nichteinigung sieht das Gesetz für den Dienstgeber die Möglichkeit vor, Klage beim Arbeits- und Sozialgericht einzubringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Kommt es im Zuge der Bekanntgabe der Absicht des Karenzaufschubs zur Nichteinigung, Klage oder klagsstattgebendem Urteil hat der Elternteil die Möglichkeit, an Stelle der aufgeschobenen Karenz, Karenz bis zum Ablauf des 22. bzw. 24. Lebensmonats des Kindes zu beanspruchen.

Die bestehende Regelung wurde in Umsetzung der Bestimmung des Art. 5 Abs. 6 der Richtlinie (EU) 2019/1158 um die Verpflichtung der Dienstgeber zur schriftlichen Begründung der Ablehnung der aufgeschobenen Karenz bzw. der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung erweitert. Die Begründung der Ablehnung einer Vereinbarung über den Karenzaufschub bzw. die Teilzeitbeschäftigung hat binnen zwei Wochen ab dem Zeitpunkt zu erfolgen, an dem der Elternteil die Absicht, Karenz aufzuschieben bzw. die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, bekannt gibt. Desgleichen besteht die Verpflichtung zur Begründung der Ablehnung des konkreten Antrittszeitpunkts der aufgeschobenen Karenz/ der geplanten Teilzeitbeschäftigung zwei Wochen ab Bekanntgabe des gewünschten Zeitpunkts durch den Elternteil.

In Umsetzung des Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158, wonach die Beantragung und Inanspruchnahme des Elternurlaubs unter Kündigungsschutz gestellt werden muss, wurde die aufgeschobene Karenz durch einen Motivkündigungsschutz abgesichert.

Die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer können binnen fünf Kalendertagen ab Zugang der Kündigung schriftlich eine Begründung der Kündigung verlangen. Tun sie das nicht, erlischt ihr Recht auf die schriftliche Begründung. Entsprechend § 902 Abs. 1 ABGB wird der Tag der Kündigung bzw. der Tag des Zugangs des Verlangens für den Beginn der jeweiligen Frist nicht mitgezählt. Das Verlangen der Begründung muss dem Dienstgeber spätestens am fünften Kalendertag zugegangen sein. Für die schriftliche Begründung durch den Dienstgeber sind die Fristen analog zu berechnen.

Zweck der Begründungspflicht ist es, dass die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abschätzen können, ob eine Klage Erfolg haben könnte.

Eine Klage wegen erfolgter Kündigung kann jedenfalls angestrebt werden, unabhängig davon, ob eine schriftliche Begründung verlangt wurde und welche Begründung die Dienstgeber anführt.

Zu Z 9 (§ 29 Abs. 1 und 2):

Mit den vorliegenden Änderungen erfolgt eine Anpassung hinsichtlich der möglichen Karenz-Höchstdauer.

Zu Z 10 und Z 11 (§ 33 Abs. 1, § 34 Abs. 4):

Mit den vorliegenden Änderungen werden die Verweise angepasst. Auch bei der vereinbarten Teilzeit wird entsprechend Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 vorgesehen, dass die Ablehnung der Teilzeit zu begründen ist.

Zu Z 12 bis Z 14 (§ 36 Abs. 1, 1a und Abs. 3 Z 2):

Notwendige Anpassung der möglichen Karenz-Höchstdauer.

Zu Z 15 (§ 45 Abs. 10):

Diese Bestimmung regelt das Inkrafttreten.