

# Vorblatt

## 1. Anlass und Zweck der Neuregelung:

Nach den derzeit geltenden Bestimmungen des Steiermärkischen Mutterschutz- und Karenzgesetzes besteht die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum vierten Geburtstag des Kindes. Für die Zeit bis zum Schuleintritt des Kindes besteht derzeit nur die Möglichkeit einer Teilzeit nach den dienstrechtlichen Bestimmungen des L-DBR ohne Recht auf Rückkehr in eine Vollbeschäftigung zu vereinbaren.

Im anhängigen Vertragsverletzungsverfahren Nr. 1999/2197 vertritt die Europäische Kommission die Ansicht, dass die Bestimmungen der Richtlinie 96/34/EG des Rates von 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub ua. auch im St.-MSchKG nicht ordnungsgemäß umgesetzt werden.

## 2. Inhalt:

- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Änderung der Lage der Arbeitszeit dem Grunde nach bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antrittes der Teilzeitbeschäftigung mindestens drei Jahre gedauert hat. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren.
- In allen übrigen Fällen kann eine Teilzeitbeschäftigung bis zum vierten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden.
- Voraussetzung für den Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung ist das Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind. Ansonsten ist zumindest die Obsorge nach dem ABGB erforderlich. Darüber hinaus darf sich der andere Elternteil nicht in Karenz befinden.
- Die Teilzeitbeschäftigung beginnt frühestens mit Ablauf der Schutzfrist und dauert mindestens drei Monate.
- Ein gleichzeitige Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile ist möglich.
- Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis längstens vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Kein Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Eingehen einer weiteren Erwerbstätigkeit während der Teilzeitbeschäftigung.
- Ersatz der Bevorzugung der Mütter bei der Inanspruchnahme der Karenz durch einen Ausschluss der gleichzeitigen Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile.

## 3. Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

## 4. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit diesem Gesetz wird die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19. Juni 1996 umgesetzt.

## 5. Kostenfolgen der beabsichtigten Regelung:

Durch die vorgesehenen dienstrechtlichen Neuerungen ergeben sich keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen.

---

# Erläuterungen

## I. Allgemeiner Teil

### 1. Anlass und Zweck der Neuregelung, Kompetenzlage:

Nach den derzeit geltenden Bestimmungen des Steiermärkischen Mutterschutz- und Karenzgesetzes besteht die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum vierten Geburtstag des Kindes. Für die Zeit bis zum Schuleintritt des Kindes besteht derzeit nur die Möglichkeit einer Teilzeit nach den dienstrechtlichen Bestimmungen des L-DBR ohne Recht auf Rückkehr in eine Vollbeschäftigung zu vereinbaren.

Im anhängigen Vertragsverletzungsverfahren Nr. 1999/2197 vertritt die Europäische Kommission die Ansicht, dass die Bestimmungen der Richtlinie 96/34/EG des Rates von 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub ua. auch im St.-MSchKG nicht ordnungsgemäß umgesetzt werden.

### 2. Inhalt:

- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Änderung der Lage der Arbeitszeit dem Grunde nach bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt, wenn das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antrittes der Teilzeitbeschäftigung mindestens drei Jahre gedauert hat. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren.
- In allen übrigen Fällen kann eine Teilzeitbeschäftigung bis zum vierten Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden.
- Voraussetzung für den Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung ist das Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind. Ansonsten ist zumindest die Obsorge nach dem ABGB erforderlich. Darüber hinaus darf sich der andere Elternteil nicht in Karenz befinden.
- Die Teilzeitbeschäftigung beginnt frühestens mit Ablauf der Schutzfrist und dauert mindestens drei Monate.
- Ein gleichzeitige Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile ist möglich.
- Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis längstens vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Kein Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Eingehen einer weiteren Erwerbstätigkeit während der Teilzeitbeschäftigung.
- Ersatz der Bevorzugung der Mütter bei der Inanspruchnahme der Karenz durch einen Ausschluss der gleichzeitigen Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile.

### 3. Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

### 4. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Mit diesem Gesetz wird die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19. Juni 1996 umgesetzt.

### 5. Kostenfolgen der beabsichtigten Regelung:

Durch die vorgesehenen dienstrechtlichen Neuerungen ergeben sich keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen.

## II. Besonderer Teil

### **Zu: Z 1 (Inhaltsverzeichnis St.-MSchKG)**

Anpassung des Inhaltsverzeichnisses. Die neu ins Gesetz eingefügten Bestimmungen (§§ 25a, 25b, 25c, 25d, 26a und 35a) sowie die Änderung des § 25 samt Überschrift werden hier berücksichtigt.

### **Zu: Z 2 (§ 22 Abs. 5 St.-MSchKG)**

Im Hinblick darauf, dass nunmehr ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht, ist das Zustandekommen einer Vereinbarung betreffend einer Teilzeit nicht mehr erforderlich. Es kann daher das Wort „vereinbaren“ entfallen.

### **Zu: Z 3 (§ 25 St.-MSchKG)**

Der wesentliche Unterschied zur derzeit gültigen Bestimmung besteht darin, dass nunmehr ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bzw. auf Herabsetzung der Arbeitszeit dem Grunde nach besteht. Bei der Herabsetzung der Arbeitszeit soll von der gesetzlich festgelegten oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit ausgegangen werden. Die weitere Ausgestaltung hinsichtlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Bei dieser Vereinbarung sind einerseits die dienstlichen und andererseits die Interessen des Elternteiles zu berücksichtigen.

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ende der Schutzfrist beginnen und dauert längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes. Erfolgt der Schuleintritt nach dem siebenten Geburtstag des Kindes, kann die Teilzeitbeschäftigung bis zu diesem Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung hat der Elternteil jedenfalls Anspruch auf eine Rückkehr zu seiner bisherigen Arbeitszeit (Beschäftigungsausmaß).

Ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht nur dann, wenn das Dienstverhältnis vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat. Alle dem Dienstverhältnis unmittelbar vorangegangenen Dienstverhältnisse zum Land Steiermark sind dem bestehenden Dienstverhältnis zuzurechnen. Da ein Lehrverhältnis auch ein Arbeitsverhältnis ist, ist ein einem Dienstverhältnis vorangegangenes Lehrverhältnis bei der Ermittlung der zeitlichen Voraussetzungen zu berücksichtigen.

### **Zu: Z 4 (§§ 25a bis 25d St.-MSchKG)**

Wenn das Dienstverhältnis noch keine drei Jahre besteht, besteht dem Grunde nach kein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage muss hier mit dem Dienstgeber vereinbart werden. Eine solche Teilzeitbeschäftigung kann längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes dauern (§25a)

Um eine Teilzeit nach den §§ 25 und 25a ausüben zu können, ist es erforderlich, dass der Elternteil im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind lebt. Sofern der gemeinsame Haushalt nicht gegeben ist, ist eine Teilzeitbeschäftigung auch bei Vorliegen einer Obsorge nach den Bestimmungen des ABGB zulässig (§ 25b Abs. 1).

Im Unterschied zum bisherigen Recht kann eine Teilzeitbeschäftigung unabhängig vom Ausmaß der in Anspruch genommenen Karenz vereinbart werden. Eine Teilzeitbeschäftigung kann demnach gleichzeitig mit einer Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles oder im Anschluss an eine eigene Karenz oder an eine Karenz des anderen Elternteiles in maximal vorgesehener Dauer in Anspruch genommen werden, selbst wenn die Karenz bis zum zweiten Geburtstag des Kindes dauert. Wenn jedoch ein Elternteil Karenz in Anspruch nimmt, kann der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dieses Kind eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Die Teilzeitbeschäftigung kann pro Elternteil und Kind nur einmal in Anspruch genommen werden (§ 25b Abs. 2).

Wenn die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt beabsichtigt wird, hat die Mutter dies dem Dienstgeber innerhalb der Frist gemäß § 7 Abs. 1 und 2 (Beschäftigungsverbot nach der Entbindung), bzw. der Vater spätestens acht Wochen nach der Geburt zu melden. Möchte ein Elternteil eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen, so hat er dies grundsätzlich drei Monate vor dem beabsichtigten Antritt dem Dienstgeber zu melden. Wenn der Zeitraum zwischen dem Ende des Beschäftigungsverbotes und dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung kürzer als drei Monate ist, so hat der Elternteil die Absicht an einer Teilzeitbeschäftigung bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes nach der Entbindung dem Dienstgeber bekannt zu geben. In dieser Meldung ist auch Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung anzugeben. Gleiches gilt auch bei einer Änderung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder Lage der Arbeitszeit) oder vorzeitigen Beendigung der Teilzeitbeschäftigung (§ 25a Abs. 3 bis 5).

Der Dienstgeber hat auch einmal die Möglichkeit die Teilzeitbeschäftigung hinsichtlich des Ausmaßes oder der Lage abzuändern oder die vorzeitige Beendigung vom Elternteil zu verlangen. Die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung sind dem Elternteil drei Monate vor der beabsichtigten Wirksamkeit bekannt zu geben (§ 25a Abs. 6).

Darüber hinaus können weitere Änderungen im Einvernehmen zwischen Dienstgeber und Elternteil jederzeit vorgenommen werden.

Eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter wird durch eine neuerliche Schwangerschaft nicht berührt. Die Teilzeitbeschäftigung kann bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes vor der Entbindung nach § 4 Abs. 1 bis 3 (Schutzfrist) ausgeübt werden. Nach der Geburt des weiteren Kindes hat die Mutter die Möglichkeit, entweder die Teilzeitbeschäftigung in der ursprünglich vereinbarten Dauer fortzusetzen oder Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für das weitere Kind in Anspruch zu nehmen. Wenn die Mutter Karenz oder eine Teilzeitbeschäftigung für das neugeborene Kind in Anspruch nimmt, endet die Teilzeit für das ältere Kind vorzeitig (§ 25a Abs. 9).

Befindet sich ein Vater bei der Geburt eines weiteren Kindes auf Teilzeit, kann auch er Karenz für das neugeborene Kind in Anspruch nehmen. Damit endet auch seine Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind vorzeitig.

Wie bisher soll bei einer Ablehnung einer von einem Elternteil beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber an Stelle der Teilzeitbeschäftigung Karenz in Anspruch genommen werden können (§ 25c).

Bis zu vier Wochen über den Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes hinaus besteht der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 13 und 16 (§ 25d Abs. 1).

Wird während der Teilzeitbeschäftigung eine weitere Erwerbstätigkeit ohne Zustimmung des Dienstgebers ausgeübt, kann der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis das Dienstverhältnis durch Kündigung lösen (§ 25d Abs. 2).

#### **Zu: Z 5 (§ 26 St.-MSchKG)**

Die Bestimmungen der §§ 25 bis 25d gelten auch für die Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- und Pflegemutter/des Adoptiv- und Pflegevaters.

#### **Zu: Z 6 (§ 26a St.-MSchKG)**

Für eine Änderung der Lage der Arbeitszeit sind die Bestimmungen über die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung mit der Maßgabe anzuwenden, dass in der Vereinbarung lediglich der Beginn und die (geänderte) Lage der Arbeitszeit festzulegen ist.

#### **Zu: Z 7 (§ 28 Abs. 1 erster und zweiter Satz St.-MSchKG)**

Öffentlich-rechtliche Bedienstete haben bereits einen Rechtsanspruch auf Teilzeit. Nunmehr wird dieser Rechtsanspruch bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes bzw. bis zum Schuleintritt verlängert.

#### **Zu: Z 8 (§ 29 Abs. 2 St.-MSchKG)**

Auf Grund der Zitierungsanpassung in Abs. 6 erster Satz ist die Bestimmung über die Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter auch auf den Adoptiv- oder Pflegevater sinngemäß anzuwenden. Die Anpassung der verwendeten Begriffe in Abs. 2 ist daher um den Begriff Adoptiv- oder Pflegevater zu ergänzen.

#### **Zu : Z 9 (§ 29 Abs. 6 erster Satz St.-MSchKG)**

Durch die Zitierungsanpassung gelten die Bestimmungen über die Teilzeitbeschäftigung auch für Väter sinngemäß.

#### **Zu : Z 10 (§ 30 Abs. 1 bis 3 St.-MSchKG)**

Die Europäische Kommission vertritt im Vertragsverletzungsverfahren Nr. 1999/2197 gegen Österreich die Ansicht, dass die Elternkarenzregelung keinen individuellen Anspruch des Vaters auf Karenz sicherstellt und somit der Richtlinie 96//34/EG (Rahmenvereinbarung über Elternurlaub) und der Richtlinie 76/207/EWG (Gleichbehandlungsrichtlinie) widerspricht. Um diese Bedenken der Kommission auszuräumen hat der Bund eine entsprechende Änderung im Väter-Karenzgesetz (BGBl.I Nr. 124/2004) vorgenommen.

Durch die vorgesehene Änderung soll auch das St.-MSchKG entsprechend angepasst werden. Es soll dabei der Vorrang der Mutter bei der Inanspruchnahme der Karenz beseitigt werden. Unabhängig davon bleibt es den Eltern weiterhin überlassen, sich zu entscheiden, wer von ihnen, wann und wie lange eine Karenz in Anspruch nimmt.

#### **Zu : Z 11 und 12 (§ 31 St. MSchKG)**

§ 31 Abs.3 sieht den Kündigungs- und Entlassungsschutz für Väter, die eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, analog dem § 25d vor.

**Zu : Z 13 (§ 33 St.-MSchKG)**

Grundsätzlich muss sichergestellt sein, dass das St.-MSchKG für die Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer in den Dienststellen an leicht zugänglichen Stellen aufliegt. In Zukunft soll es auch möglich sein, das Gesetz in einer anderen zeitgemäßen Form z. B. automationsunterstützt den Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer zu Verfügung zu stellen.