

**Bundesgesetz, mit dem Karenz für Väter geschaffen wird (Väter-Karenzgesetz - VKG)**

StF: [BGBl. Nr. 651/1989](#) (NR: GP XVII [IA 298/A](#) und [309/A AB 1166 S. 124](#).  
BR: [AB 3781 S. 523](#).)

**Änderung**

[BGBl. Nr. 299/1990](#) idF [BGBl. I Nr. 27/2019](#) (VFB) (NR: GP XVII [RV 1282 AB 1325 S. 143](#). BR: [AB 3871 S. 530](#).)

[BGBl. Nr. 408/1990](#) (NR: GP XVII [IA 428/A AB 1410 S. 148](#). BR: [3922 AB 3926 S. 532](#).)

[BGBl. Nr. 450/1990](#) (NR: GP XVII [IA 442/A AB 1462 S. 152](#). BR: [AB 3969 S. 533](#).)

[BGBl. Nr. 277/1991](#) (NR: GP XVIII [RV 101 AB 114 S. 27](#). BR: [AB 4055 S. 541](#).)

[BGBl. Nr. 315/1992](#) (NR: GP XVIII [RV 458 AB 544 S. 71](#). BR: [AB 4272 S. 554](#).)

[BGBl. Nr. 833/1992](#) (NR: GP XVIII [RV 735 AB 838 S. 90](#). BR: [4382 AB 4385 S. 562](#).)

[BGBl. Nr. 665/1994](#) (NR: GP XVIII [RV 1656 AB 1798 S. 171](#). BR: [AB 4894 S. 589](#).)

[BGBl. Nr. 434/1995](#) (NR: GP XIX [RV 113 AB 208 S. 40](#). BR: [AB 5022 S. 601](#).)  
[CELEX-Nr.: [389L0654](#), [392L0085](#)]

[BGBl. I Nr. 61/1997](#) (NR: GP XX [RV 631 AB 688 S. 75](#). BR: [5446 AB 5449 S. 627](#).) [CELEX-Nr.: [393L0104](#), [389L0391](#)]

[BGBl. I Nr. 70/1998](#) (NR: GP XX [AB 1116 S. 116](#). BR: [AB 5670 S. 640](#).)

[BGBl. I Nr. 123/1998](#) (NR: GP XX [RV 1258 AB 1321 S. 135](#). BR: [AB 5735 S. 643](#).)

[BGBl. I Nr. 153/1999](#) (NR: GP XX [RV 1768 AB 2000 S. 182](#). BR: [AB 6048 S. 657](#).) [CELEX-Nr.: [396L0034](#)]

[BGBl. I Nr. 6/2000](#) (NR: GP XXI [RV 2](#) und [Zu 2 AB 10 S. 4](#). BR: [AB 6079 S. 659](#).)

[BGBl. I Nr. 103/2001](#) (NR: GP XXI [RV 620 AB 715 S. 74](#). BR: [AB 6436 S. 679](#).)

[BGBl. I Nr. 100/2002](#) (NR: GP XXI [RV 1131 AB 1176 S. 106](#). BR: [6665 AB 6678 S. 689](#).)

[BGBl. I Nr. 130/2003](#) (NR: GP XXII [RV 283 AB 320 S. 40](#). BR: [6923 AB 6943 S. 704](#).) [CELEX-Nr.: [31999L0070](#) und [32001L0019](#)]

**Federal Act establishing parental leave for fathers (Paternity Leave Act – VKG)**

← Original version

as amended by:

(list of amendments published in the Federal Law Gazette [F. L. G. = BGBl.])

[BGBI. I Nr. 64/2004](#) (NR: GP XXII [RV 399](#) [AB 483](#) [S. 61](#). BR: [AB 7056](#) [S. 710](#).)

[BGBI. I Nr. 124/2004](#) (NR: GP XXII [AB 633](#) [S. 78](#). BR: [AB 7142](#) [S. 714](#).)

[BGBI. I Nr. 53/2007](#) (NR: GP XXIII [IA 255/A](#) [AB 193](#) [S. 27](#). BR: [AB 7732](#) [S. 747](#).) [CELEX-Nr.: [32005L0036](#)]

[BGBI. I Nr. 116/2009](#) (NR: GP XXIV [RV 340](#) [AB 362](#) [S. 41](#). BR: [AB 8191](#) [S. 777](#).)

[BGBI. I Nr. 58/2010](#) (NR: GP XXIV [RV 771](#) [AB 840](#) [S. 74](#). BR: [8354](#) [AB 8380](#) [S. 787](#).)

[BGBI. I Nr. 120/2012](#) (NR: GP XXIV [RV 2003](#) [AB 2052](#) [S. 185](#). BR: [8830](#) [AB 8838](#) [S. 816](#).) [CELEX-Nr.: [31989L0391](#), [31989L0654](#), [32000L0078](#)]

[BGBI. I Nr. 138/2013](#) (NR: GP XXIV [RV 2407](#) [AB 2504](#) [S. 215](#). BR: [9079](#) [S. 823](#).)

[BGBI. I Nr. 65/2015](#) (NR: GP XXV [RV 585](#) [AB 604](#) [S. 75](#). BR: [9373](#) [AB 9382](#) [S. 842](#).)

[BGBI. I Nr. 149/2015](#) (NR: GP XXV [RV 904](#) [AB 951](#) [S. 109](#). BR: [AB 9514](#) [S. 849](#).)

[BGBI. I Nr. 162/2015](#) (NR: GP XXV [RV 900](#) [AB 953](#) [S. 109](#). BR: [AB 9515](#) [S. 849](#).)

[BGBI. I Nr. 73/2019](#) (NR: GP XXVI [IA 576/A](#) [S. 84](#). BR: [10194](#) [AB 10212](#) [S. 896](#).)

[BGBI. I Nr. 112/2019](#) (NR: GP XXVII [IA 46/A](#) [AB 9](#) [S. 6](#). BR: [10268](#) [AB 10269](#) [S. 899](#).)

[BGBI. I Nr. 153/2020](#) (NR: GP XXVII [RV 461](#) [AB 506](#) [S. 71](#). BR: [10478](#) [AB 10491](#) [S. 917](#).)

[BGBI. I Nr. 115/2023](#) (NR: GP XXVII [IA 3478/A](#) [AB 2181](#) [S. 230](#). BR: [11296](#) [AB 11301](#) [S. 958](#).) [CELEX-Nr.: [32019L1158](#)]

[BGBI. I Nr. 64/2024](#) (NR: GP XXVII [RV 2553](#) [AB 2587](#) [S. 266](#). BR: [AB 11502](#) [S. 968](#).)

← amendment entailing the latest update of the present translation  
(the German version is updated to reflect also recent amendments; interim changes are highlighted as **deletions** and **insertions** respectively)

Click [here](#) for checking the up-to-date list of amendments in the Austrian Legal Information System.

*[Anm.: Inhaltsverzeichnis*

wurde nicht im BGBl. kundgemacht  
Stand: 1. ~~9.2019~~ 11.2023 gemäß BGBl. I Nr. ~~73/2019~~ 115/2023

- Abschnitt 1**
- § 1. Geltungsbereich
- Abschnitt 1a**  
**Anspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes**
- § 1a.
- Abschnitt 2**  
**Karenz**
- § 2. Anspruch auf Karenz  
§ 3. Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter  
§ 4. Aufgeschobene Karenz  
§ 5. Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters  
§ 6. Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils  
§ 7. Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz
- § 7a. Recht auf Information  
§ 7b. Beschäftigung während der Karenz  
§ 7c. Anwendung sonstiger Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes  
§ 7d. Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen
- Abschnitt 3**  
**Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit**
- § 8. Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung  
§ 8a. Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung  
§ 8b. Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung  
§ 8c. Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung  
§ 8d. Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung  
§ 8e. Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung  
§ 8f. Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung
- § 8g. Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

*[Note: the Table of Contents*

was not promulgated in the Federal Law Gazette  
as of: 1 September 2019 pursuant to Federal Law Gazette I no. 73/2019

- Chapter 1**
- § 1. Scope
- Chapter 1a**  
**Entitlement to leave for the birth of a child**
- § 1a.
- Chapter 2**  
**Parental leave**
- § 2. Entitlement to parental leave  
§ 3. Parents sharing parental leave  
§ 4. Postponed parental leave  
§ 5. Parental leave of adoptive fathers or foster fathers  
§ 6. Parental leave in the event of the mother being prevented  
§ 7. Protection against notice of termination of employment and dismissal during parental leave
- § 7a. Right to information  
§ 7b. Employment during parental leave  
§ 7c. Application of other provisions of the Maternity Protection Act
- Chapter 3**  
**Part-time employment and re-scheduling working hours**
- § 8. Entitlement to part-time employment  
§ 8a. Agreed part-time employment  
§ 8b. Common provisions on part-time employment  
§ 8c. Proceedings in the case of entitlement to part-time employment  
§ 8d. Proceedings in the case of part-time employment upon agreement  
§ 8e. Parental leave instead of part-time employment  
§ 8f. Protection against notice of termination of employment and dismissal in the case of part-time employment
- § 8g. Part-time employment of an adoptive father or foster father

§ 8h. *Änderung der Lage der Arbeitszeit*

**Abschnitt 4**

**Sonstige Bestimmungen**

§ 9. *Spätere Geltendmachung der Karenz*

§ 9a. *Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes*

**Abschnitt 5**

§ 10. *Sonderbestimmungen für Bedienstete des öffentlichen Dienstes*

**Abschnitt 6**

**Schlussbestimmungen**

§ 11. *Verweisungen*

§ 11a. *Unabdingbarkeit*

§ 12. *Übergangsbestimmungen*

§ 12a. *Übergangsbestimmungen (Option) für Geburten nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem 1. Jänner 2002*

§ 13. *Vollziehung*

§ 14. *Inkrafttreten]*

**Abschnitt 1**

**Geltungsbereich**

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für

1. alle Arbeitsverhältnisse und Dienstverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen,
2. Beschäftigungsverhältnisse, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist,
3. öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund,
4. Dienstverhältnisse gem. Art. 14 Abs. 2 und Art. 14a Abs. 3 B-VG, die gesetzlich vom Bund zu regeln sind.

(1a) Dieses Bundesgesetz gilt sinngemäß auch für das Arbeitsverhältnis einer Frau, die gemäß § 144 Abs. 2 und 3 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches, JGS Nr. 946/1811, Elternteil ist.

(2) Ausgenommen sind

§ 8h. *Re-scheduling working hours*

**Chapter 4**

**Other provisions**

§ 9. *Requesting parental leave at a later date*

§ 9a. *Resignation due to a child's birth*

**Chapter 5**

§ 10. *Special provisions for public-service employees*

**Chapter 6**

**Final provisions**

§ 11. *References*

§ 11a. *Mandatory provisions*

§ 12. *Transitional provisions*

§ 12a. *Transitional provisions (optional) for births after 30 June 2000 and before 1 January 2002*

§ 13. *Execution*

§ 14. *Entry into force]*

**Chapter 1**

**Scope**

§ 1. (1) This Federal Act shall apply to:

1. all employment relationships based on a contract under private law,
2. employment relationships governed by the Homeworking Act 1960, Federal Law Gazette no. 105/1961;
3. employment relationships under public law with the Federal Government;
4. employment relationships pursuant to Art. 14 Para. 2 and Art. 14a Para. 3 of the [Federal Constitutional Law](#) that have to be specified by the Federal Government.

(1a) This Federal Law shall apply analogously to the employment relationships of a woman, who is parent under § 144 Para. 2 and 3 of the General Civil Code, Law Gazettes No. 946/1811

(2) The following shall be excluded:

1. Arbeitsverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287,
2. Dienstverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde, soweit sie nicht gesetzlich vom Bund zu regeln sind.

### **Abschnitt 1a**

#### **Anspruch auf Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes**

**§ 1a.** (1) Unbeschadet des Anspruchs auf Karenz nach den §§ 2ff ist dem Arbeitnehmer auf sein Verlangen für den Zeitraum von der Geburt seines Kindes bis zum Ablauf des Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt des Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) Freistellung in der Dauer von einem Monat zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt.

(2) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, endet der in Abs. 1 vorgesehene Zeitraum für die Inanspruchnahme der Freistellung anlässlich der Geburt eines Kindes spätestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt; bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, endet der Zeitraum für die Inanspruchnahme mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.

(3) Beabsichtigt der Arbeitnehmer, eine Freistellung nach Abs. 1 in Anspruch zu nehmen, hat er spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin seinem Arbeitgeber unter Bekanntgabe des Geburtstermins den voraussichtlichen Beginn der Freistellung anzukündigen (Vorankündigung). Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt seines Kindes zu verständigen und spätestens eine Woche nach der Geburt den Antrittszeitpunkt der Freistellung bekannt zu geben. Kann die Vorankündigung der Freistellungsabsicht auf Grund einer Frühgeburt nicht erfolgen, hat er dem Arbeitgeber die Geburt unverzüglich anzuzeigen und den Antrittszeitpunkt der Freistellung nach Abs. 1 spätestens eine

1. employment relationships of agricultural and forestry workers as defined by the Agricultural Labour Act 1984, Federal Law Gazette no. 287;
2. employment relationships with an Austrian province, a local authorities association or a municipality, unless they have to be specified by the Federal Government.

### **Chapter 1a**

#### **Entitlement to leave for the birth of a child**

**§ 1a.** (1) Notwithstanding the entitlement to parental leave pursuant to § 2 et seq., the employee shall, at his request, be granted leave for one month in the period from the birth of his child until expiry of the mother's prohibition of employment after giving birth to a child (§ 5 Para. 1 of the [Maternity Protection Act 1979](#), Federal Law Gazette no. 221, similar Austrian legislation or similar legislation of the EEA member states), if the employee lives in the same household with the child.

(2) If the mother is not entitled to parental leave, the period for taking leave for the birth of a child specified in Para. 1 shall end no later than eight weeks, or in the case of premature births, multiple births or C-section births, twelve weeks after birth; if the mother receives operational support or maternity benefit pursuant to § 102a of the Commercial Social Insurance Act, Federal Law Gazette no. 560/1978, or pursuant to § 98 of the Farmers Social Insurance Act, Federal Law Gazette no. 559/1978, and if the eight-week period prior to childbirth was shorter, the period for taking leave for the birth of a child shall end at the time specified in § 102 Para. 1 sentence 4 of the Commercial Social Insurance Act and § 98 Para. 1 sentence 4 of the Farmers Social Insurance Act.

(3) If the employee intends to take leave pursuant to Para. 1, he shall notify his employer of the expected beginning of the leave, stating the date when the child is due to be born, no later than three months before the due date of the child (advance notice). The employee shall notify his employer of the birth of his child without delay and shall inform him of the beginning of the leave no later than one week after the birth. If advance notice of the intention to take leave cannot be given due to premature birth, the employee shall notify his employer of the birth without delay and shall inform him of the beginning of the leave pursuant to Para. 1 no later than one week after the birth. Notwithstanding the expiry of these notification periods, leave pursuant to Para. 1 may be agreed.

Woche nach der Geburt bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann eine Freistellung nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Die Freistellung nach Abs. 1 beginnt frühestens mit dem auf die Geburt des Kindes folgenden Kalendertag. Ein gesetzlicher, kollektivvertraglicher oder einzelvertraglicher Anspruch auf Dienstfreistellung anlässlich der Geburt eines Kindes ist auf die Freistellung nach Abs. 1 nicht anzurechnen.

(5) Tritt während der Freistellung nach Abs. 1 die Verhinderung der Mutter im Sinne von § 6 ein, kann der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Freistellung Karenz nach § 6 verlangen, sofern die Verhinderung über das Ende der Freistellung andauert. Er hat die voraussichtliche Dauer unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(6) Der Arbeitnehmer, der die Freistellung nach Abs. 1 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Vorankündigung oder einer späteren Vereinbarung gemäß Abs. 3, frühestens jedoch vier Monate vor dem errechneten Geburtstermin. Bei Entfall der Vorankündigung auf Grund einer Frühgeburt beginnt er mit der Meldung des Antrittszeitpunktes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende der Freistellung. § 10 Abs. 3, 5 und 7 MSchG, § 13 MSchG sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sowie § 7 Abs. 2 sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden.

(7) Bei Wegfall des gemeinsamen Haushalts mit dem Kind ist § 2 Abs. 7 und 8 sinngemäß anzuwenden. Für das Recht auf Information gilt § 7a und für den Anspruch auf eine Dienstwohnung während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes § 16 MSchG. Ferner sind für eine Freistellung gemäß Abs. 1 die Bestimmungen des § 15f Abs. 1 und 2 MSchG sinngemäß anzuwenden.

(4) Leave pursuant to Para. 1 shall begin no earlier than on the calendar day following the birth of the child. Any entitlement to leave for the birth of a child on the basis of legislation, a collective bargaining agreement or an individual agreement shall not be affected by leave pursuant to Para. 1.

(5) If during the leave pursuant to Para. 1, the mother is prevented from personally caring for the child as referred to in § 6, the employee can request parental leave pursuant to § 6 immediately following leave, provided that the mother is prevented for a period exceeding the end of the leave. The employee shall notify his employer of the expected duration without delay and shall furnish proof of the circumstances establishing the entitlement.

(6) The employee who takes leave pursuant to Para. 1 must neither be given notice of termination nor be dismissed. The protection against notice of termination of employment and dismissal shall commence upon the advance notice or a later agreement pursuant to Para. 3, however, no sooner than four months prior to the due date of the child. If no advance notice is given due to premature birth, the protection shall commence upon information of the beginning of the leave. The protection against notice of termination of employment and dismissal shall end four weeks after the end of the leave. § 10 Paras. 3, 5 and 7 and § 13 of the [Maternity Protection Act 1979](#) as well as, for homeworkers, § 31 Para. 3 of the [Maternity Protection Act 1979](#) and § 7 Para. 2 shall apply. The employee may be dismissed only after the consent of the court has been obtained. § 12 Paras. 2 and 4 of the [Maternity Protection Act 1979](#) shall be applied.

(7) If the employer stops living in the same household with the child, § 2 Paras. 7 and 8 shall be applied accordingly. § 7a shall apply to the right to information, and § 16 of the Maternity Protection Act shall apply to the employee's right to a flat or other accommodation provided by the employer for the duration of the protection against notice of termination of employment and dismissal. Furthermore, the provisions of § 15f Paras. 1 and 2 of the Maternity Protection Act shall be applied accordingly to leave pursuant to Para. 1.

## Abschnitt 2 Karenz

### Anspruch auf Karenz

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

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

1. kein anderer Elternteil vorhanden ist oder

2. der andere Elternteil nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

Der Arbeitnehmer hat das Vorliegen dieser Voraussetzung schriftlich zu bestätigen.

(2) Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Arbeitnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

(3) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Arbeitnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(5) Nimmt der Arbeitnehmer Karenz zum frühestmöglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Arbeitgeber spätestens acht Wochen nach der

## Chapter 2 Parental leave

### Entitlement to parental leave

§ 2. (1) Unless hereinafter specified otherwise, the employee shall, at his request, be granted parental leave until the child's second birthday without remuneration, if he lives in the same household with the child; simultaneous parental leave of the two parents shall not be admissible, except for the case specified in § 3 Para. 2.

(2) If the child's mother is entitled to parental leave, the employee's parental leave shall begin no earlier than after expiry of the mother's prohibition of employment after giving birth to a child (§ 5 Para. 1 of the [Maternity Protection Act 1979](#), Federal Law Gazette no. 221, similar Austrian legislation or similar legislation of the EEA member states).

(3) If the mother is not entitled to parental leave, the employee's parental leave shall begin eight weeks or, in the case of premature births, multiple births or C-section births, twelve weeks after birth at the earliest. If the mother receives operational support or maternity benefit pursuant to § 102a of the Commercial Social Insurance Act, Federal Law Gazette no. 560/1978, or pursuant to § 98 of the Farmers Social Insurance Act, Federal Law Gazette no. 559/1978, and if the eight-week period prior to childbirth was shorter, parental leave shall begin at the point of time set out under § 102a Para. 1 sentence 4 GSVG and § 98 Para. 1 sentence 4 BSVG at the earliest.

(4) The duration of parental leave must be at least two months.

(5) If the employee takes parental leave as of the earliest possible date (Paras. 2 or 3), he shall notify his employer of the beginning and the duration of parental leave

Geburt des Kindes Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Arbeitnehmer kann seinem Arbeitgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz, bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, kann der Arbeitnehmer Karenz auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen. In diesem Fall hat er seinem Arbeitgeber Beginn und Dauer der Karenz spätestens drei Monate vor dem Antritt der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(5a) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz und meldet der Arbeitnehmer den Karenzantritt frühestens nach Ablauf von zwei Monaten nach dem frühestmöglichen Zeitpunkt des Karenzantritts (Abs. 2 oder 3), verlängert sich der Karenzanspruch bis zum Ablauf des 24. Lebensmonats des Kindes.

(6) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen jeweils eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Karenz auszustellen. Die Bestätigung ist vom Arbeitnehmer mit zu unterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(7) Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen des Arbeitgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

(8) Die Karenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird und der Arbeitgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

### **Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter**

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

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

eight weeks after the child's birth at the latest. The employee may notify his employer no later than three months, or if the parental leave period is shorter than three months, no later than two months prior to the end of his parental leave that and until when he will extend parental leave. If the mother does not have parental leave, the employee can take parental leave also later. In this case he shall notify his employer of the beginning and the duration of parental leave before the beginning of the parental leave. Notwithstanding the expiry of these notification periods, parental leave pursuant to Para. 1 may be agreed.

(6) At the employee's request, the employer shall be obliged to issue a written statement on the beginning and duration of parental leave. The employee shall co-sign said written statement. Such written statements shall be exempt from stamp duties and Federal administration fees.

(7) The employee shall immediately notify his employer of the discontinuation of the same household with the child and has to resume his work if the employer requests so.

(8) The parental leave shall end before the agreed date, if the father stops living in the same household with the child and the employer requests the employee to return to work prematurely.

### **Parents sharing parental leave**

§ 3. (1) Parental leave pursuant to Para. 2 may be split two times and taken alternately with the child's mother. Each share of parental leave must be at least two months and shall begin at the point of time specified in §§ 2 Para. 2 or 3 or immediately subsequent to a parental leave period taken by the mother.

(2) On the occasion of the first change in the person caring for the child, the employee may take parental leave at the same time as the mother for a period of one month, with the entitlement to parental leave ending one month prior to the point of time stipulated under § 2 Para. 1 or § 4 Para. 1 third sentence.

(3) Nimmt der Arbeitnehmer Karenz im Anschluss an eine Karenz der Mutter in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende der Karenz der Mutter seinem Arbeitgeber Beginn und Dauer seiner Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes jedoch weniger als drei Monate, so hat der Arbeitnehmer Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 2 Abs. 2 zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Im Übrigen gilt § 2 Abs. 6 bis 8.

#### Aufgeschobene Karenz

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

1. nach ~~den §§ 2 oder 3~~ Abs. 1 spätestens mit Ablauf des 19. Lebensmonats des Kindes.
2. nach § 2 Abs. 1a und 5a sowie § 3 Abs. 1 spätestens mit Ablauf des 21. ~~Lebensmonates~~ Lebensmonats des Kindes, ~~wenn~~oder
3. sofern auch die Mutter aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.

(2) Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlass des Schuleintritts der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Arbeitgeber zu den in §§ 2 Abs. 5 oder 3 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung

(3) If the employee takes parental leave subsequent to the mother's parental leave, he shall notify his employer of the beginning and the duration of his parental leave at least three months prior to the end of the mother's parental leave. If, however, the mother takes parental leave subsequent to the prohibition of work pursuant to § 5 Para. 1 of the [Maternity Protection Act 1979](#), Federal Law Gazette no. 221, or similar Austrian legislation or similar legislation of the EEA member states, and said parental leave is shorter than three months, the employee shall notify his employer of the beginning and duration of his parental leave by the end of the period under § 2 Para. 2 at the latest. Notwithstanding the expiry of these notification periods, parental leave pursuant to Para. 1 may be agreed.

(4) In other respects, § 2 Paras. 6 to 8 shall apply.

#### Postponed parental leave

§ 4. (1) The employee may agree with the employer that he postpones three months of his parental leave and takes it before the child's seventh birthday, unless hereinafter specified otherwise. In this context, the requirements of the business and the reason for taking parental leave shall be taken into account. However, postponed parental leave may only be taken if the parental leave pursuant to § 2 or 3 has ended at the end of the child's 21<sup>st</sup> month of age at the latest, if the child's mother also takes postponed parental leave, at the end of the child's 18<sup>th</sup> month of age.

(2) If the postponed parental leave not yet taken is longer than the period between the child's entry into school and its seventh birthday or if the child enters school only after its seventh birthday, it may be agreed that the postponed parental leave shall be taken upon the child's entry into school. If another child is born, this shall not impede the agreement on taking the postponed parental leave.

(3) The employer shall be notified of the intention to take postponed parental leave at the points of time specified under § 2 Para. 5 or § 3 Para. 3. If no agreement can be reached within two weeks from notification, the employer may file an action

zustande, ~~kannso hat~~ der Arbeitgeber die Ablehnung schriftlich zu begründen und kann binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Arbeitnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle der aufgeschobenen Karenz eine Karenz längstens bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes zu den in § 2 Abs. 1, 1a und 5a und § 3 Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Arbeitgebers stattgegeben wird.

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

(5) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 und 4 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.

(6) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Arbeitsverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Arbeitgeber.

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

(7) Im Übrigen gilt § 2 Abs. 6 bis 8.

on the grounds of taking postponed parental leave with the competent court within another two weeks, in default whereof the consent shall be deemed given. If no agreement has been reached or if an action has been filed, the employee may notify his employer that, instead of the postponed parental leave, he will take parental leave until the child's second year. The same shall apply if the court decides in favour of the employer.

(4) The employer shall be notified of the beginning of the postponed share of parental leave at least three months prior to the requested point of time. If no agreement can be reached within two weeks from notification, the employee may start the postponed parental leave at the requested point of time, unless the employer has filed an action with the competent court within another two weeks on grounds of the point of time when starting the postponed parental leave.

(5) In the case of legal disputes pursuant to Paras. 3 and 4, no party shall be entitled to be reimbursed by the other party for costs related to the court proceedings, no appeal shall be admissible against a judgment of a court of first instance and – irrespective of the value of the matter in dispute – decisions of the court of first instance may only be appealed to for the reasons set out in § 517 of the Code of Civil Procedure and due to non-admission of a change to an action.

(6) If the postponed parental leave is taken during an employment relationship other than the one existing at the time of the birth of the child, an agreement with the new employer shall be required before taking postponed parental leave in any case.

(7) In other respects, § 2 Paras. 6 to 8 shall apply.

### **Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters**

§ 5. (1) Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 2, 3 und 4 genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Arbeitnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater);
2. in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, im Falle des § 2 Abs. 5 dritter Satz auch zu einem späteren Zeitpunkt.

(3) Nimmt der Arbeitnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Arbeitgeber unverzüglich Beginn und Dauer der Karenz nach §§ 2 oder 3 bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach den §§ 2 oder 3 vereinbart werden.

(4) Nimmt ein Arbeitnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann er Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen.

(5) Nimmt ein Arbeitnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 2 und 3.

(6) Die §§ 3 und 4 sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Begriffs „ die Mutter“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form der Begriff „ der andere Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

### **Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils**

§ 6. (1) Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil 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 § 5 Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls Karenz zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen

### **Parental leave of adoptive fathers or foster fathers**

§ 5. (1) Unless hereinafter specified otherwise, an employee shall also be entitled to parental leave under the conditions and circumstances set out under §§ 2, 3 and 4, if he

1. has adopted a child under the age of two (adoptive father);
2. has taken in unpaid foster (foster father).

(2) In the case of adoption or the placement in unpaid foster care, parental leave shall begin upon the adoption or the foster child's placement or subsequent to parental leave taken by the other parent, adoptive or foster parent, in the case set out in § 2 Para. 5 third sentence also at a later date.

(3) If the employee takes parental leave as of the earliest possible date, he shall notify his employer without delay about the beginning and the duration of parental leave pursuant to § 2 or 3. Notwithstanding the expiry of this notification period, parental leave pursuant to § 2 or 3 may be agreed.

(4) If an employee adopts a child that is older than 18 months but younger than two years or if he provides unpaid foster care to such child, he may take parental leave for a period of up to six months after the child's second birthday.

(5) If the employee adopts a child after its second birthday but before its seventh birthday or if he provides unpaid foster care to such child, he shall be entitled to parental leave for a period of six months on the occasion of adoption or the placement in unpaid foster care. In other respects, §§ 2 and 3 shall apply.

(6) §§ 3 and 4 shall be applied subject to the proviso that the term "the mother" in the respectively used grammatical form is replaced by the term "the other parent" in the respectively used grammatical form.

### **Parental leave in the event of the other parent being prevented**

§ 6. (1) If the other parent, adoptive or foster parent is prevented from personally caring for the child due to the occurrence of an unforeseen and inevitable event for a period which is not just relatively short, the employee (father, adoptive father or foster father as defined in § 5 Para. 1) shall, at his request, be granted parental leave for the time of her being prevented but no longer than until the child's second birthday, if he lives in the same household with the child. The same shall

Haushalt lebt. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.

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

(4) Der Arbeitnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz seinem Arbeitgeber unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(5) Die §§ 7 bis 7c sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Begriffs „die Mutter“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form der Begriff „der andere Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

#### **Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz**

§ 7. (1) Der Arbeitnehmer, der Karenz nach den §§ 2, 3 oder 5 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden, sofern Abs. 3 nicht anderes bestimmt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

apply in case of prevention of another parent, adoptive or foster parent who permissibly takes parental leave after the child's second birthday.

(2) Only the following events shall be deemed unforeseen and inevitable:

1. death;
2. stay in a hospital and nursing home;
3. serving a prison sentence and any other detention based on an official order;
4. serious illness;
5. dis-continuation of the same household of the other parent, adoptive or foster parent with the child or discontinuation of the care of the child.

(3) The employee shall also be entitled to parental leave if he has already taken parental leave, has taken up or terminated an agreed part-time employment or has announced parental leave or part-time employment for a later point of time.

(4) The employee shall notify his employer of the beginning and expected duration of parental leave without delay and shall furnish proof of the circumstances establishing the entitlement.

(5) §§ 7 to 7c shall be applied subject to the proviso that the term “the mother” in the respectively used grammatical form is replaced by the term “the other parent” in the respectively used grammatical form.

#### **Protection against notice of termination of employment and dismissal during parental leave**

§ 7. (1) An employee who takes parental leave pursuant to §§ 2, 3 or 5 must neither be given notice of termination nor be dismissed, unless otherwise specified in Para. 3. The protection against notice of termination of employment and dismissal shall commence upon notification, however, no sooner than four months prior to the start of parental leave, but not before the child's birth. The protection against notice of termination of employment and dismissal shall end four weeks

1. after the end of parental leave or a share of parental leave,
2. after the end of parental leave or part-time employment, which is taken due to the mother, adoptive mother or foster mother being prevented.

(2) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeiterlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, eines Ausländers wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

(3) Die §§ 10 Abs. 3 bis 7 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 12 Abs. 2 und 4 MSchG ist anzuwenden.

### **Recht auf Information**

§ 7a. Während einer Karenz hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Arbeitnehmers berühren, insbesondere Insolvenzverfahren, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

### **Beschäftigung während der Karenz**

§ 7b. (1) Der Arbeitnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Arbeitsverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs. 2 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG) genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Weiters kann der Arbeitnehmer neben seinem karenzierten Arbeitsverhältnis mit seinem Arbeitgeber für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(3) Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 auch mit einem anderen Arbeitgeber vereinbart werden.

### **Anwendung sonstiger Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes**

§ 7c. Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988) und für Rechtsansprüche des Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 15f Abs. 1 MSchG, für den Urlaubsanspruch § 15f Abs. 2 MSchG und für den Anspruch auf

(2) The expiry of the employment permit, the work permit or the certificate of exemption pursuant to the Employment of Foreigners Act, Federal Law Gazette no. 218/1975, of a foreign employee will be suspended until that date on which his employment relationship may be terminated with legal effect, taking into account the protection against notice of termination of employment and dismissal.

(3) § 10 Paras. 3 to 7 and § 13 [Maternity Protection Act 1979](#) as well as, for homeworkers, § 31 Para. 3 [Maternity Protection Act 1979](#) shall apply. The employee may be dismissed only after the consent of the court has been obtained. § 12 Paras. 2 and 4 [Maternity Protection Act 1979](#) shall be applied.

### **Right to information**

§ 7a. During the period of parental leave, the employer shall inform the employee about important occurrences in the business affecting the interests of the employee on leave, in particular insolvency proceedings, restructurings in the business and career development measures.

### **Employment during parental leave**

§ 7b. (1) Besides the employment relationship from which he is on leave, the employee (father, adoptive father or foster father) shall be entitled to work marginal part-time if the remuneration due for this job per calendar month does not exceed the amount specified in § 5 Para. 2 no. 2 of the General Social Insurance Act, Federal Law Gazette no. 189/1955. Any violation of the duty to perform work in such jobs shall not have any effect on the employment relationship from which he is on leave. The work performed within the scope of such jobs shall be agreed between the employee and the employer prior to each work assignment.

(2) Furthermore, the employee may agree with his employer, besides the employment relationship from which he is on leave, to take on employment which exceeds the marginal earnings threshold for a maximum of 13 weeks per calendar year. If parental leave is not taken during the entire calendar year, such employment may only be agreed on a pro rata basis.

(3) With the employer's consent, an employment as defined in Para. 2 may also be entered into with a different employer.

### **Application of other provisions of the Maternity Protection Act**

§ 7c. With regard to the entitlement to other payments, in particular one-time benefits (§ 67 Para. 1 of the Income Tax Act 1988) and to the employee's legal claims associated with the duration of the employment period, § 15f Para. 1 [Maternity Protection Act 1979](#) shall apply, with regard to the annual leave

eine Dienstwohnung gilt während der Dauer seines Kündigungs- und Entlassungsschutzes § 16 MSchG. Für Vereinbarungen über ein vorzeitiges Ende der Karenz ist § 15f Abs. 4a MSchG für Elternteile nach § 1 Abs. 1a anzuwenden.

#### Ablaufhemmung von Verjährungs- und Verfallsfristen

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

### Abschnitt 3

#### Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit

##### Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 8. (1) Der Arbeitnehmer hat im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ~~längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem~~ im Ausmaß von höchstens sieben Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die Zeit zwischen der Geburt des Kindes und dem frühesten Beginn der Elternteilzeit nach § 8b Abs. 3 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen. Zu diesem Höchstausmaß ist der Zeitraum zwischen der Vollendung des siebten Lebensjahres und dem späteren Schuleintritt des Kindes hinzuzurechnen. Der Anspruch besteht nur dann, wenn

1. das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,
2. der Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, oder § ~~139~~276 Landarbeitsgesetz ~~1984~~—LAG2021, BGBl. I Nr. 78/2021) mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beschäftigt ist und
3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen

entitlement, § 15f Para. 2 [Maternity Protection Act 1979](#) shall apply, and with regard to the employee's right to a flat or other accommodation provided by the employer, § 16 [Maternity Protection Act 1979](#) shall apply during the period of protection against notice of termination of employment and dismissal.

### Chapter 3

#### Part-time employment and re-scheduling working hours

##### Entitlement to part-time employment

§ 8. (1) The employee shall be entitled to part-time employment up to the child's seventh birthday at the latest or any later date of the child's entry into school, provided that

1. the employee has maintained the employment relationship for an uninterrupted period of three years at the time of taking up part-time employment,
2. the employee has worked in a business (§ 34 of the Labour Constitution Act, Federal Law Gazette no. 22/1974, or § 139 LAG 1984) with more than 20 employees at that time and
3. the weekly normal work time will be reduced at least 20 percent and will not fall below twelve hours (scope).

The beginning and duration of the part-time employment as well as the number and scheduling of the working hours shall be agreed upon with the employer, taking into

des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. ~~Arbeitnehmer~~Arbeitnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die der Arbeitnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Arbeitsverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Arbeitgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Bundesgesetz werden abweichend von § 7c iVm § 15f Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Arbeitsverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Arbeitnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Arbeitnehmer und der Arbeitnehmerinnen als erfüllt, wenn die Arbeitnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z 25 ArbVG oder § 202 Abs. 1 Z 24 LAG insbesondere festgelegt werden, dass die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse jener Arbeitnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

#### **Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung**

§ 8a. Der Arbeitnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 8 Abs. 1 oder 4 ~~oder diesen Anspruch bereits ausgeschöpft~~ hat, kann mit dem Arbeitgeber ~~im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes~~ eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage ~~längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes~~ vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

account the interests of the business and the interests of the employee. Employees shall not be entitled to part-time employment during an apprenticeship.

(2) When calculating the minimum period of the employment relationship pursuant to Para. 1 no. 1, all periods of employment with the same employer in immediately preceding jobs with this employer shall be taken into account. Likewise, the periods of employment relationships which are continued with the same employer following interruption due to the promise of or an agreement stipulating re-employment shall be credited to the minimum period of the employment relationship. Notwithstanding § 7c in conjunction with § 15f Para. 1 third sentence, periods of parental leave under this Federal Act shall be credited to the minimum period of the employment relationship.

(3) With regard to determining the number of employees pursuant to Para. 1 no. 2, the number of employees who are regularly employed in the business shall be decisive. In businesses where the number of employees is seasonally fluctuating, the required minimum number of employees shall be deemed met if the average number of employees in the year prior to taking up part-time employment amounted to more than 20.

(4) In businesses with 20 employees and less, a works agreement as defined by § 97 Para. 1 no. 25 Labour Constitution Act or § 202 Para. 1 no. 24 LAG may expressly contain the provision that employees are entitled to part-time employment pursuant to Para. 1. All provisions which apply to part-time employment pursuant to Para. 1 shall apply to such part-time employment. The termination of such a works agreement shall become effective only for the employment relationships of those employees who have not requested part-time work in writing or have not taken up part-time employment on the date of termination.

#### **Agreed part-time employment**

§ 8a. An employee who has no right to part-time employment pursuant to § 8 Para. 1 or 4 may enter into an agreement on part-time employment with the employer up to the child's fourth birthday at the latest specifying its beginning and duration as well as the number and scheduling of the working hours, in this case the weekly normal work time will be reduced at least 20 percent and will not fall below twelve hours (scope).

### Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 8b. (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 8 und 8a ist, dass der Arbeitnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Der Arbeitnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach § 8 Abs. 1 oder § 8a nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Arbeitnehmerin ist (Fälle des § 2 Abs. 1 Z 2),

angetreten werden. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 2 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(4) Beabsichtigt der Arbeitnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies dem Arbeitgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 3 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

(5) Der Arbeitnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 8 Abs. 1 Z 3 oder § 8a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Arbeitgeber schriftlich spätestens drei Monate,

### Common provisions on part-time employment

§ 8b. (1) The prerequisites for taking up part-time employment pursuant to §§ 8 and 8a are that the employee lives in the same household with the child or has child custody pursuant to § 177 Para. 4 or 179 of the General Civil Code, Law Gazettes No. 946/1811, and that the child's mother is not on parental leave at the same time.

(2) The employee can be granted part-time employment only once for each child. This right will not be forfeited by offtake of a request for part time under § 8 Para. 1 or § 8a. The duration of such part-time employment must be at least two months.

(3) The part-time employment may be taken up no sooner than

1. after expiry of the mother's prohibition of employment after giving birth to a child (§ 5 Para. 1 [Maternity Protection Act](#) or similar Austrian legislation, similar legislation of the EEA member states) or
2. eight weeks or, in the case of premature births, multiple births or C-section births, twelve weeks after birth, if the mother is not employee (prerequisites set out under § 2 Para. 1 no. 2).

In this case, the employee shall notify the employer in writing thereof eight weeks after the child's birth at the latest, specifying the duration of the part-time employment as well the number and scheduling of working hours. § 2 Para. 3 second sentence shall be applied.

(4) If the employee intends to take up part-time employment at a later point of time, he shall notify his employer thereof in writing at least three months prior to the intended beginning, specifying the beginning and duration of the part-time employment as well the number and scheduling of working hours. However, if the time between the end of the period as set out in Para. 3 and the beginning of the intended part-time employment is less than three months, the employee shall submit a written notification of the part-time employment eight weeks after the child's birth at the latest.

(5) The employee may request both a change in the part-time employment (extension, change to the number of hours or scheduling) within the scope under § 8 Para. 1 sub-para 3 or 8a and a premature termination only once. The employee shall notify the employer of this in writing no later than three months, or if the part-time

dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Arbeitgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach § 8 Abs. 1 Z 3 oder § 8a als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Arbeitnehmer schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) 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.

(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 Arbeitnehmer mit zu unterfertigen. Derartige Bestätigungen sind von Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

(9) Die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz für ein weiteres Kind.

(10) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des § 8 oder § 8a vor.

#### **Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8c.** (1) In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach § 8 Abs. 1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Arbeitgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der

employment is shorter than three months, no later than two months prior to the intended change or termination.

(6) The employer may request both a change in the part-time employment (change to the number of hours or scheduling) within the scope under § 8 Para. 1 sub-para 3 or 8a and a premature termination only once. The employer shall notify the employee of this in writing no later than three months, or if the part-time employment is shorter than three months, no later than two months prior to the intended change or termination.

(7) If a calendar year also contains times of part-time employment, the employee shall be entitled to other, in particular one-time benefits as defined in § 67 Para. 1 Income Tax Act 1988, pro rata for the times of full-time and part-time employment in the calendar year.

(8) At the employee's request, the employer shall be obliged to issue a written statement on the beginning and duration of the part-time employment or a confirmation of not taking part-time employment. The employee shall co-sign said written statement. Such written statements shall be exempt from stamp duties and Federal administration fees.

(9) The employee's part-time employment shall end prematurely if he takes parental leave or takes up part-time employment under this Federal Act for another child.

(10) If an agreement concerning a part time scheme out of the scope is obtained, it still exists a part-time employment as defined in § 8 or § 8a.

#### **Proceedings in the case of entitlement to part-time employment**

**§ 8c.** (1) In businesses that have a works council responsible for the employee, said works council shall be involved in the negotiations on the beginning or duration of the part-time employment or the number or scheduling of working hours as defined in § 8 Para. 1 at the employee's request. If no agreement can be reached within two weeks from notification, representatives of the statutory interest groups of employers and workers may be asked to participate in the negotiations if the employee and the employer mutually agree so. The employer shall record the result of the negotiations in writing. This document shall be signed both by the employer and the employee and a copy shall be given to the employee.

(2) If no agreement on the beginning and duration of the part-time employment as well the number and scheduling of working hours can be reached within four

Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Arbeitgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche dem Arbeitnehmer auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage des Arbeitgebers dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen des Arbeitnehmers überwiegen. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage des Arbeitgebers nicht statt, wird die vom Arbeitnehmer beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

(4) Beabsichtigt der Arbeitnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Arbeitgeber keine Klage ein, wird die vom Arbeitnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Arbeitnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(5) Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf die Änderung oder vorzeitige Beendigung beim Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Arbeitnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster

weeks from notification, the employee may take up part-time employment at the conditions as notified by him, unless the employer files a motion for amicable settlement pursuant to § 433 Para. 1 Code of Civil Procedure with the competent labour and social court, if applicable, on a public court day. The result of the negotiations pursuant to Para. 1 shall be enclosed to the motion.

(3) If no amicable settlement can be reached within four weeks from receipt of the motion by the labour and social court, the employer shall file an action seeking the employee's consent to the conditions of part-time employment as suggested by the employer at the competent labour and social court within another week; if the employer does not file such action in the specified period, the employee may take up part-time employment at the conditions as notified by him. If the attempt to reach a settlement is made only after the expiry of the four-week period, the deadline for filing the action shall commence on the day following the attempt to reach a settlement. The labour and social court shall decide in favour of the employer if the requirements of the business outweigh the employee's interests. If the labour and social court finds against the employer, the part-time employment intended by the employee shall take effect from the date the judgment becomes final.

(4) If the employee intends to change or terminate the part-time employment before the agreed date, Para. 1 shall be applied. If no agreement can be reached within four weeks from notification, the employer may file an action against this request at the competent labour and social court within another week. If the employer does not file an action, the change or the premature termination of the part-time employment notified by the employee shall become effective. The labour and social court shall decide in favour of the employer, if the requirements of the business outweigh the employee's interests with regard to the intended change or premature termination.

(5) If the employer intends to change or terminate the part-time employment before the agreed date, Para. 1 shall be applied. If no agreement can be reached within four weeks from notification, the employer may file an action seeking the change or premature termination at the labour and social court within another week; if the employer does not file such action in the specified period, the part-time employment shall remain unchanged. The labour and social court shall decide in favour of the employer, if the requirements of the business outweigh the employee's interests with regard to the intended change or premature termination.

(6) In the case of legal disputes pursuant to Paras. 3 to 5, no party shall be entitled to be reimbursed by the other party for costs related to the court proceedings.

Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

#### **Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung**

**§ 8d.** (1) In Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Arbeitnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung nach § 8a, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen. Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung ab, muss er dies schriftlich begründen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, 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.

(3) Beabsichtigt der Arbeitnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitnehmer binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Das Arbeits- und Sozialgericht hat die Klage dann abzuweisen, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Arbeitnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(4) Beabsichtigt der Arbeitgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Arbeitgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Arbeitnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(5) § 8c Abs. 6 ist anzuwenden.

No appeal shall be admissible against a judgment of a court of first instance and – irrespective of the value of the matter in dispute – decisions of the court of first instance may only be appealed to for reasons set out in § 517 Para. 1 nos. 1, 4 and 6 Code of Civil Procedure.

#### **Proceedings in the case of part-time employment upon agreement**

**§ 8d.** (1) In businesses that have a works council responsible for the employee, said works council shall be involved in the negotiations on the part-time employment as defined in § 8a, its beginning and duration as well the number and scheduling of working hours at the employee's request.

(2) If no agreement can be reached within two weeks from notification, the employee may sue the employer for consent to the part-time employment, including its beginning and duration as well the number and scheduling of working hours. The labour and social court shall dismiss the action, if the employer has refused consent to the requested part-time employment for objective reasons.

(3) If the employee intends to change the part-time employment or terminate it before the agreed date, Para. 1 shall be applied. If no agreement can be reached within two weeks from notification, the employee may file an action seeking the change or premature termination of part-time employment at the competent labour and social court within another week. The labour and social court shall dismiss the action, if the requirements of the business outweigh the employee's interests with regard to the intended change or premature termination.

(4) If the employer intends to change or terminate the part-time employment before the agreed date, Para. 1 shall be applied. If no agreement can be reached within two weeks from notification, the employer may file an action seeking to change or prematurely terminate the part-time employment at the competent labour and social court within another week; if the employer does not file such action in the specified period, the part-time employment shall remain unchanged. The labour and social court shall decide in favour of the employer, if the requirements of the business outweigh the employee's interests with regard to the intended change or premature termination.

(5) § 8c Para. 6 shall be applied.

### **Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung**

§ 8e. (1) Kommt zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 8 und 8a zu Stande, kann der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes Karenz, längstens jedoch bis ~~zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes~~ zu den in § 2 Abs. 1, 1a und 5a und § 3 Abs. 1 genannten Zeitpunkten, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Arbeitgebers in einem Rechtsstreit nach § 8c Abs. 3 oder der Klage des Arbeitnehmers nach § 8d Abs. 2 nicht statt, kann der Arbeitnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Arbeitgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis ~~zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes~~ zu den in § 2 Abs. 1, 1a und 5a und § 3 Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt.

### **Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung**

§ 8f. (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. § 7 Abs. 3 ist anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 8c und 8d dieses Bundesgesetzes.

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

### **Parental leave instead of part-time employment**

§ 8e. (1) If the employee and the employer do not reach an agreement on part-time employment pursuant to §§ 8 and 8a, the employee may notify the employer within a week that he will take parental leave

1. instead of taking up part-time employment or
2. until the labour and social court has made a decision, but no longer than until the child's second birthday.

(2) If the court does not decide in favour of the employer in a legal dispute pursuant to § 8c Para. 3 or if it does not decide in favour of the employee pursuant to § 8d Para. 2, the employee may notify the employer within one week from receipt of the judgment that he will take parental leave until the child's second birthday at the latest.

### **Protection against notice of termination of employment and dismissal in the case of part-time employment**

§ 8f. (1) The protection against notice of termination of employment and dismissal shall in principle commence upon notification of the part-time employment, however, no sooner than four months prior to the intended start of the part-time employment, but not before the child's birth. It shall apply until four weeks after the termination of part-time employment but up to four weeks after the child's fourth birthday at the latest. § 7 Para. 3 shall be applied. The provisions on the protection against notice of termination of employment and dismissal shall also apply during proceedings pursuant to §§ 8c and 8d of this Federal Act.

(2) If the period of part-time employment extends beyond the child's fourth birthday or if it commences after the child's fourth birthday, a notice of termination of employment given by the employer on grounds of the part-time employment intended or actually taken up may be contested in court. § 105 Para. 5 Labour Constitution Act shall be applied.

Der Umstand, dass eine schriftliche Begründung nicht übermittelt wurde, ist für die Rechtswirksamkeit der Beendigung ohne Belang.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung des Arbeitgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann der Arbeitgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

**Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters**

§ 8g. Die §§ 8 bis 8f gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat er dies dem Arbeitgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben. § 8b Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „die Mutter“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.

**Änderung der Lage der Arbeitszeit**

§ 8h. Die §§ 8 bis 8g sind auch für eine vom Arbeitnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

**Abschnitt 4  
Sonstige Bestimmungen**

**Spätere Geltendmachung der Karenz**

§ 9. (1) Lehnt der Arbeitgeber des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der andere Elternteil keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann der Arbeitnehmer für diese Zeit, längstens bis ~~zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes~~ zu den in § 2 Abs. 1, 1a und 5a und § 3 Abs. 1 genannten Zeitpunkten, Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Arbeitgeber des anderen Elternteils bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(3) If the employee takes up another gainful employment during part-time employment without the employer’s consent, the employer may give notice of termination of the employment on grounds of this gainful employment within eight weeks from having obtained knowledge thereof, contrary to Paras. 1 and 2.

**Part-time employment of an adoptive father or foster father**

§ 8g. §§ 8 to 8f shall also apply to adoptive fathers or foster fathers, subject to the proviso that the part-time employment may start upon the adoption or the foster child’s placement at the earliest. If the employee intends to take up part-time employment at the earliest possible point of time, he shall immediately notify the employer thereof, specifying the beginning and duration as well the number and scheduling of working hours. § 8b Para 1 shall be applied subject to the proviso that the term “the mother” shall be replaced by the term “the other parent.

**Re-scheduling working hours**

§ 8h. §§ 8 to 8g shall also apply to any change in the scheduling of working hours intended by the employee, provided that the number of working hours is left out of consideration.

**Chapter 4  
Other provisions**

**Requesting parental leave at a later date**

§ 9. (1) If the employer of the other parent, adoptive or foster parent denies part-time employment and the other parent does not take parental leave in that period, the employee may take parental leave during that period but until the child’s second birthday at the latest.

(2) After denial of the requested part-time employment by the other parent’s employer, the employee shall notify his employer of the beginning and duration of parental leave without delay and shall furnish proof of the circumstances establishing the claim.

### **Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes**

§ 9a. Der Arbeitnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 2, 3, 5, 6 oder 9 bis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklären. Dauert die Karenz weniger als drei Monate hat der Arbeitnehmer seinen vorzeitigen Austritt spätestens zwei Monate vor dem Ende der Karenz zu erklären.

### **Abschnitt 5**

#### **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 folgenden Absätze.

(1a) Abschnitt 1a ist nicht anzuwenden.

(2) § 2 Abs. 5 letzter Satz und § 5 Abs. 3 letzter Satz ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass Karenz gewährt werden kann, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(3) Lehrer können aufgeschobene Karenz nicht in den letzten vier Monaten des Schuljahres in Anspruch nehmen.

(4) § 2 Abs. 8 ist nicht anzuwenden. Wird der gemeinsame Haushalt des Vaters mit dem Kind aufgehoben, so endet die Karenz nach diesem Bundesgesetz. Der Bedienstete gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende der ursprünglich nach diesem Bundesgesetz gewährten Karenz als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat der Bedienstete vorzeitig den Dienst anzutreten.

(5) § 4 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass der Beamte aufgeschobene Karenz zu dem von ihm gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen kann.

(6) § 4 Abs. 3 zweiter bis letzter Satz und Abs. 4 zweiter und dritter Satz ist auf Bundesbeamte, Landeslehrer (§ 1 Abs. 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer (§ 1 Abs. 1 LLDG 1985), Klassenlehrer, Richteramtsanwärter und Richter nicht anzuwenden.

### **Resignation due to a child's birth**

§ 9a. In case of taking parental leave pursuant to §§ 2, 3, 5, 6 or 9, the employee may resign from the employment relationship prematurely at least three months before the end of parental leave. If the parental leave period is shorter than three months, the employee shall resign from the employment relationship prematurely no later than two months prior to the end of parental leave.

### **Chapter 5**

#### **Special provisions for public-service employees**

§ 10. (1) For employees that are in an employment relationship

1. with the Federal Government,
2. as defined in § 1 Para. 1 no. 4,
3. pursuant to § 1 Para. 2 of the Contractual Public Employees Act 1948, Federal Law Gazette no. 86,

the deviations stipulated in the following paragraphs shall apply.

(1a) Chapter 1a shall not be applied.

(2) § 2 Para. 5 last sentence and § 5 Para. 3 last sentence shall be applied subject to the proviso that parental leave may be granted, unless this is in conflict with any compelling job-related reasons.

(3) Teachers cannot take postponed parental leave in the last four months of the school year.

(4) § 2 Para. 8 shall not be applied. If the father stops living in the same household with the child, parental leave pursuant to this Federal Act shall end. From this point of time until the end of the parental leave initially granted pursuant to this Federal Act, the public-service employee shall be deemed taking unpaid leave as defined in the relevant public-service provisions. However, if the employer requests so, the public-service employee shall resume work earlier.

(5) § 4 shall be applied subject to the proviso that the public-service employee may take postponed parental leave at the point of time requested by him.

(6) § 4 Para. 3 second until last sentence and Para. 4 second sentence shall not be applied to Federal public-service employees, teachers employed by the Austrian provinces (§ 1 Para. 1 of the State Teachers Service Act), state teachers working in

(6a) § 4 Abs. 6a zweiter Satz ist nicht anzuwenden. Ist der Bedienstete der Ansicht wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen aufgeschobenen Karenz gekündigt worden zu sein, hat der Dienstgeber die Beweislast dafür zu tragen, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist. § 4 Abs. 6a dritter bis letzter Satz ist nur dann anzuwenden, wenn dienstrechtliche Vorschriften bei der Kündigung keine schriftliche Begründung vorsehen.

(7) Statt § 7 Abs. 3 sind die §§ 20 bis 22 MSchG anzuwenden.

(8) § 7b Abs. 2 ist auf Lehrer, die eine im § 8 Abs. 1 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, im § 55 Abs. 4 oder 5 LDG 1984, BGBl. Nr. 302, oder im § 56 LLDG 1985, BGBl. Nr. 296, angeführte Leitungsfunktion ausüben oder mit einer Schulaufsichtsfunktion betraut sind, auf Beamte des Schulaufsichtsdienstes, auf Bedienstete des Schulqualitätsmanagements und auf Bedienstete in der Schulevaluation nicht anzuwenden.

(9) Eine Beschäftigung im Sinne des § 7b Abs. 3 bedarf der Genehmigung durch die Dienstbehörde (Personalstelle). § 56 Abs. 4 BDG 1979 ist anzuwenden.

(9a) § 7c ist mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus § 23 Abs. 5 MSchG ergeben.

(10) § 8 Abs. 1 ist auf Bundesbeamte, Landeslehrer (§ 1 Abs. 1 LDG 1984), Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer (§ 1 Abs. 1 LLDG 1985) und Klassenlehrer mit der Maßgabe anzuwenden, dass diese Beamten einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ~~längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes haben, in dem im § 8 Abs. 1 erster bis dritter Satz angeführten Zeitraum und Höchstausmaß haben.~~ Die Bestimmungen des § 8 Abs. 1 betreffend Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung und § 8b Abs. 5 und 6 sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Eine Teilzeitbeschäftigung ist im Ausmaß einer Herabsetzung
  - a) bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) oder
  - b) unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) für die

agriculture and forestry education (§ 1 Para. 1 of the Agriculture and Forestry State Teachers Act), form teachers, judge candidates and judges.

(7) Instead of § 7 Para. 3, §§ 20 to 22 Maternity Protection Act shall be applied.

(8) § 7b Para. 2 shall not be applied to teachers that have a managerial position as defined in § 8 Para. 1 of the Civil Service Act 1979, Federal Law Gazette no. 333, § 55 Para. 4 or 5 State Teachers Service Act 1984, Federal Law Gazette. no. 302, or in § 56 Agriculture and Forestry State Teachers Act 1985, Federal Law Gazette no. 296, or who perform a school supervisory function, to public-service employees working in school supervision, school quality management employees, and to employees in school evaluation.

(9) An employment as defined in § 7b Para. 3 shall require approval of the administrative authority (human resources department). § 56 Para. 4 Civil Service Act 1979 shall be applied.

(9a) § 7c shall be applied with the changes resulting from § 23 Para. 5 of the Maternity Protection Act.

(10) § 8 Para. 1 shall be applied to Federal public-service employees, state teachers (§ 1 Para. 1 State Teachers Service Act 1984), agriculture and forestry state teachers (§ 1 Para. 1<sup>Agr</sup>iculture and Forestry State Teachers Act 1985) and form teachers subject to the proviso that these public-service employees shall be entitled to opt for part-time employment up to the child's seventh birthday at the latest or up to the child's later entry into school. The provisions of § 8 Para. 1 governing the number of hours and scheduling of the part-time employment and § 8b Paras. 5 and 6 shall be applied with the following deviations:

1. part-time employment shall be granted for
  - a) reducing the weekly working hours of full-time employment (classroom teaching hours or annual standard hours) by up to 50 per cent or
  - b) reducing the weekly working hours of full-time employment (classroom teaching hours or annual standard hours) by more than 50 per cent for

beantragte Dauer, während der der Vater Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat,

zu gewähren.

2. Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) ein ganzzahliges Stundenausmaß (bei Lehrerinnen ganze Unterrichtsstunden) umfasst. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) gemäß Z 1 lit. a
  - a) darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) und
  - b) muss unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) liegen.
3. Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn der Beamte 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. [Die Ablehnung ist schriftlich zu begründen.](#)
4. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.
5. § 8f ist mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.
6. Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen der Beamte Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse des Beamten, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.
7. Die Dienstbehörde kann auf Antrag des Beamten eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen, wenn keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

the requested period during which the father is entitled to childcare benefit.

2. The reduction of hours shall be agreed in such a way that the remaining regular weekly hours (classroom teaching hours or annual standard hours) result in an integral number (in the case of teachers: full teaching units). The remaining regular weekly hours (classroom teaching hours or annual standard hours) pursuant to no. 1 lit. a
  - a) must not amount to less than half of the regular weekly working hours required for full-time employment (classroom teaching hours or annual standard hours) and
  - b) must amount to less than the regular working hours required for full-time employment (classroom teaching hours or annual standard hours).
3. Part-time employment may be denied by the administrative authority only if the public-service employee, due to the part-time nature of the employment and for substantial job-related reasons, could neither work in his previous job nor in a job at least equivalent to his previous position under public sector employment law.
4. The provisions on protection against notice of termination of employment and dismissal shall also apply during appellate proceedings contesting denial of a part-time employment.
5. § 8f shall be applied taking into account the changes resulting from §§ 20 to 22 Maternity Protection Act.
6. When specifying the hours during which the public-service employee has to carry out his work, his personal circumstances and, in particular, the reasons for his working part-time shall be taken into account in so far as they do not conflict with any important job-related interests.
7. At the public-service employee's request, the administrative authority may order a change in the number of hours or a premature termination of the part-time employment in so far as this does not conflict with any important job-related interests.

8. Auf Landeslehrer, die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, ist § 47 Abs. 3 und 3a LDG 1984 anzuwenden.

(11) Lassen bei den in Abs. 10 angeführten Beamten die besonderen Umstände des Dienstes eine genaue Einhaltung eines ganzzahligen Ausmaßes an Stunden (bei Lehrern an Unterrichtsstunden) nicht zu, so ist es so weit zu überschreiten, als es nötig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden.

(11a) Die Bestimmungen über die Bandbreite bei der Teilzeitbeschäftigung sind auf Vertragslehrpersonen nach dem VBG, Landesvertragslehrpersonen nach dem Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 – LVG, BGBl. Nr. 172/1966, und dem Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetz – LLVG, BGBl. Nr. 244/1969, mit der Maßgabe anzuwenden, dass die für eine Vollbeschäftigung vorgesehene Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm um mindestens 20 vH reduziert wird und 30 vH nicht unterschreitet.

(12) Ein im Abs. 10 angeführter Beamter kann über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein Bediensteter, dessen Wochendienstzeit (Lehrverpflichtung bzw. Jahresnorm) nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten. Bei Lehrern ist ein solcher Freizeitausgleich unzulässig. Der erste Satz ist auf Lehrer nicht anzuwenden, deren Lehrverpflichtung um höchstens 25% herabgesetzt ist.

(12a) Abs. 12 ist auf Vertragsbedienstete und auf Landesvertragslehrpersonen nach dem Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 (LVG), BGBl. Nr. 172 und dem Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrpersonengesetz (LLVG), BGBl. Nr. 244/1969 sinngemäß anzuwenden.

(13) § 8 Abs. 1 ist auf Richteramtsanwärter und Richter mit der Maßgabe anzuwenden, dass sie Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung ~~längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes haben in dem im § 8 Abs. 1 erster bis dritter Satz angeführten Zeitraum und Höchstausmaß haben.~~ Die Bestimmungen des § 8 Abs. 1 betreffend Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung und des § 8b Abs. 5 und 6 sind auf Richteramtsanwärter und Richter mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

8. § 47 Paras. 3 and 3a State Teachers Service Act 1984<sup>sh</sup> shall be applied to teachers employed by the Austrian provinces who take up part-time employment.

(11) If, due to the specific job-related circumstances, full working hours (in the case of teachers: teaching units) cannot be accurately accomplished in the case of the public-service employees as defined under Para. 10, the non-integral number shall be increased to the next higher full number rather than to the next lower full number.

(11a) The rules concerning the scope of part-time employment shall be applied to contractual teachers pursuant to the Contractual Public Employees Act, contractual state teachers according to the Contractual state teachers Act 1966, Federal Law Gazette no. 172/1966, and the Agriculture and forestry Contractual state teachers Act, Federal Law Gazette no. 244/1969, subject to the proviso that the for regular weekly working hours the intended classroom teaching hours or annual standard hours shall be reduced at least about 20 percent and shall not fall below 30 percent.

(12) A public-service employee as defined under Para. 10 may only be asked to also work beyond the weekly hours agreed if this work is immediately necessary to avoid damage and if there is no public-service employee available whose weekly work hours (classroom teaching hours or annual standard hours) have not been reduced. The time of such additional work shall be set off as compensatory time or paid according to the statutory salary provisions. For teachers, such compensatory time shall not be admissible. The first sentence shall not be applied to teachers whose classroom teaching hours have been reduced by 25 per cent at the most.

(12a) Para. 12 shall be applied accordingly to Contractual Public Employees and Contractual state teachers according to Contractual state teachers Act 1966, Federal Law Gazette no. 172 and Agriculture and forestry Contractual state teachers Act, Federal Law Gazette no. 244/1969.

(13) § 8 Para. 1 shall be applied to judge candidates and judges subject to the proviso that they are entitled to part-time employment up to the child's seventh birthday at the latest or up to the child's later entry into school. The provisions of § 8 Para. 1 governing the number of hours of the part-time employment and § 8b Paras. 5 and 6 shall be applied to judge candidates and judges with the following deviations:

1. An die Stelle der Teilzeitbeschäftigung tritt die Teilauslastung. Unter Teilauslastung ist eine Ermäßigung des regelmäßigen Dienstes bis auf die Hälfte zu verstehen.
2. Für die vorzeitige Beendigung einer Teilauslastung gilt § 76c RStDG.

(14) Auf die übrigen von den Abs. ~~8~~, 10 und 13 nicht erfassten Bediensteten ~~ist § 8f Abs. 2 letzter Satz nicht und~~ sind die §§ 8, 8a und 8b Abs. 10 mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. 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~~ wobei die Ablehnung schriftlich zu begründen ist, und
2. § 8f mit den Änderungen anzuwenden ist, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.

(15) § 7b Abs. 2 ist auf Richter nicht anzuwenden.

(16) § 9a ist nicht anzuwenden auf

1. öffentlich-rechtliche Dienstnehmer und
2. Vertragsbedienstete, deren Dienstverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat, soweit nicht durch Verordnung gemäß § 46 Abs. 1 letzter Satz des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG), BGBl. I Nr. 100/2002, etwas anderes angeordnet wird.

(17) §§ 8a, 8b Abs. 10, ~~8c, 8f Abs. 2 letzter Satz~~ und 8h sind auf öffentlich-rechtliche Dienstnehmer nicht anzuwenden.

(18) §§ 8c Abs. 1 und 8d Abs. 1 sind für Dienststellen, die nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, fallen, mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Betriebsrates die Personalvertretung tritt.

(19) § 8e ist auf Beamte mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch die Dienstbehörde gemäß Abs. 10 Z 3 der Dienstnehmer an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur rechtskräftigen Bescheiderlassung Karenz beanspruchen kann. Wurde die Teilzeitbeschäftigung rechtskräftig abgelehnt, kann der Beamte binnen einer Woche nach Rechtskraft bekannt geben, dass er Karenz längstens bis ~~zum Ablauf des zweiten Lebensjahres~~

1. “Part-time employment” shall be replaced by “half-time employment”. Half-time employment shall mean a reduction of regular working hours up to the half.
2. For the premature termination of a half-time employment period, § 76c of the Judges Services Act shall apply.

(14) § 8f Para. 2 last sentence shall not be applied to the other public-service employees not covered by Paras. 8, 10 and 13, and §§ 8, 8a and 8b Para. 10 shall be applied subject to the proviso that

1. part-time employment shall in no case be permissible if the public-service employee, due to the part-time nature of the employment and for substantial job-related reasons, could neither work in his previous job nor in a job at least equivalent to his previous position under public sector employment law, and
2. § 8f shall be applied taking into account the changes resulting from §§ 20 to 22 Maternity Protection Act.

(15) § 7b Para. 2 shall not be applied to judges.

(16) § 9a shall not be applied to

1. public-service employees and
2. contractual public employees whose employment commenced before 1 January 2003 unless stipulated otherwise by an ordinance pursuant to § 46 Para. 1 last sentence of the Act on Corporate Staff Provision, Federal Law Gazette I no. 100/2002.

(17) §§ 8a, 8b Para. 10, 8c, § 8f Para. 2 last sentence and § 8h shall not be applied to public-service employees.

(18) § 8c Para. 1 and § 8d Para. 1 shall be applied to administrative offices that do not fall within the scope of Part II of the Labour Constitution Act, Federal Law Gazette no. 22/1974, subject to the proviso that the works council shall be replaced by the staff representation body.

(19) § 8e shall be applied to public-service employees subject to the proviso that, in the case of denial of the part-time employment by the administrative authority pursuant to Para. 10 no. 3, the employee shall be entitled to take parental leave instead of working part-time or until a final administrative decision has been decreed. If the part-time employment was finally denied, the public-service-

~~des Kindes~~ zu den in § 2 Abs. 1, 1a und 5a und § 3 Abs. 1 genannten Zeitpunkten in Anspruch nimmt.

(20) § 8f Abs. 2 zweiter Satz ist nicht anzuwenden. Ist der Bedienstete der Ansicht wegen der beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung gekündigt worden zu sein, hat der Dienstgeber die Beweislast dafür zu tragen, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist. § 8f Abs. 2 dritter bis letzter Satz ist nur dann anzuwenden, wenn dienstrechtliche Vorschriften bei der Kündigung keine schriftliche Begründung vorsehen.

## **Abschnitt 6**

### **Schlussbestimmungen**

#### **Verweisungen**

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

#### **Unabdingbarkeit**

§ 11a. Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund der §§ 2 bis 11 sowie § 12 Abs. 2 zustehen, dürfen - soweit sich aus diesem Bundesgesetz nicht anderes ergibt - durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

#### **Übergangsbestimmungen**

§ 12. (1) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992 neu geschaffen wurden, haben nur Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1992 geboren wurde. Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von zu vereinbarenden Teilzeitbeschäftigungen verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Jänner 1993 und der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 erfolgen, um vier Wochen nach der Kundmachung dieses Bundesgesetzes. Ansprüche von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind vor dem 1. Jänner 1993 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

(2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 7 (§ 15 Abs. 2 letzter Satz MSchG) angerechnet.

employee shall tell within one week since legal force that he makes use of parental leave till the end of the second year of his child's life.

## **Chapter 6**

### **Final provisions**

#### **References**

§ 11. Where this Federal Act refers to any other Federal Act, the latter shall be applied as currently amended.

#### **Mandatory provisions**

§ 11a Unless specified otherwise in this Federal Act, the rights to which the employee is entitled to pursuant to §§ 2 to 11 and § 12 Para. 2 must neither be suspended nor limited by an employment contract or standards of collective law.

#### **Transitional provisions**

§ 12. (1) Parents, adoptive and foster parents shall have claims or entitlements that were newly generated by Federal Law Gazette no. 833/1992 only if the child was born after 31 December 1992. The notification periods for taking parental leave or working part-time to be agreed shall be extended by four weeks after the promulgation of this Federal Act if the child was born between 1 January 1993 and the promulgation of the Federal Act, Federal Law Gazette 833/1992. Claims or entitlements of parents, adoptive or foster parents whose child was born before 1 January 1993 shall be determined in accordance with the statutory provisions that were valid immediately before they were changed by this Federal Act.

(2) Existing provisions in standards of collective law or individual agreements concerning the inclusion of periods of parental leave when calculating claims or entitlements that depend on the duration of the employment relationship shall be

(3) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153/1999, neu geschaffen werden, haben nur Arbeitnehmer (Väter, Adoptiv- und Pflegeväter), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1999 geboren wurde. Ansprüche von Arbeitnehmern (Vätern, Adoptiv- und Pflegevätern), deren Kind vor dem 1. Jänner 2000 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

**Übergangsbestimmungen (Option) für Geburten nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem 1. Jänner 2002**

**§ 12a.** (1) Arbeitnehmer (Väter, Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kinder nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem Tag der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2001 geboren wurden, können, wenn sich entweder Mutter oder Vater am Tag der Kundmachung in Karenz befindet oder einen Teil der Karenz aufgeschoben haben, binnen drei Monaten ab Kundmachung ihrem Arbeitgeber bekannt geben, ob sie Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 103/2001 in Anspruch nehmen.

(2) Arbeitnehmer, deren Kinder nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem 1. Jänner 2002 geboren wurden, können ab 1. Jänner 2002 eine Beschäftigung im Sinne des § 7b Abs. 2 und 3 dieses Bundesgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 103/2001 vereinbaren.

(3) Vor dem 1. Jänner 2002 vereinbarte Teilzeitbeschäftigungen nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der Fassung BGBl. I Nr. 153/1999 bleiben aufrecht, soweit Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht anderes vereinbaren.

(4) Vor dem 1. Jänner 2002 bescheidmäßig festgelegte Teilzeitbeschäftigungen nach den Bestimmungen dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/1999 bleiben aufrecht, soweit nicht auf Antrag des Beamten durch Bescheid eine Abänderung verfügt wird.

**Vollziehung**

**§ 13.** Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. für Dienstverhältnisse zum Bund die Bundesregierung, in Angelegenheiten jedoch, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministers betreffen, dieser Bundesminister;

credited to the claims or entitlements arising pursuant to § 7 (§ 15 Para. 2 last sentence Maternity Protection Act).

(3) Only male employees (fathers, adoptive and foster fathers) shall have claims or entitlements that are newly generated by Federal Law Gazette I no. 153/1999 if the child was born after 31 December 1999. Claims or entitlements of male employees (fathers, adoptive or foster fathers) whose child was born before 1 January 2000 shall be determined in accordance with the statutory provisions that were valid immediately before they were changed by this Federal Act.

**Transitional provisions (optional) for births after 30 June 2000 and before 1 January 2002**

**§ 12a.** (1) Male employees (fathers, adoptive and foster fathers) whose children were born after 30 June 2000 but before the promulgation of this Federal Act, Federal Law Gazette I no. 103/2001, may, if either the child's mother or father are on parental leave or have postponed a part of the parental leave on the date of the promulgation, notify their employer within three months from the promulgation of the law as to whether they will take parental leave until the child's second birthday pursuant to the provisions of this Federal Act as amended by Federal Law Gazette I no. 103/2001.

(2) Starting from 1 January 2002, male employees whose children were born after 30 June 2000 but before 1 January 2002 may enter into an agreement on an employment as defined in § 7b Paras. 2 and 3 of this Federal Act as amended by Federal Law Gazette I no. 103/2001.

(3) Part-time employment agreed upon in accordance with the provisions of this Federal Act as amended by Federal Law Gazette I no. 153/1999 before 1 January 2002 shall remain unchanged, unless the employer and the employee agree otherwise.

(4) Part-time employment ordered by administrative decision in accordance with the provisions of this Federal Act as amended by Federal Law Gazette I no. 153/1999 before 1 January 2002 shall remain unchanged, unless a modification is ordered by administrative decision at the public-service employee's request.

**Execution**

**§ 13.** This Federal Act shall be executed by the following:

1. for employment relationships with the Federal Government, the Federal Government; if, however, the sphere of responsibility of only one minister is concerned, the respective minister;

2. a) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen (Art. 14 Abs. 2 B-VG) und
  - b) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen und Erzieher für öffentliche Schülerheime, die ausschließlich oder vorwiegend für Schüler der öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen bestimmt sind (Art. 14a Abs. 3 B-VG), das Land;
3. hinsichtlich der Befreiung von Stempelgebühren (§ 4 Abs. 2) der Bundesminister für Finanzen,
4. im übrigen der Bundesminister für Arbeit und Soziales, hinsichtlich der Befreiung von Bundesverwaltungsabgaben im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen.

#### **Inkrafttreten**

§ 14. (1) § 8 Abs. 2 bis 5, § 8 Abs. 6 zweiter Satz, § 9 Abs. 1, §§ 12 und 13 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.

(2) § 10 Abs. 10 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 665/1994 tritt mit 1. Juli 1992 in Kraft.

(3) § 6 Abs. 4, § 8 Abs. 10, § 10 Abs. 7 Z 4 und Abs. 9 Z 2 sowie § 11a, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 434/1995, treten mit 1. Juli 1995 in Kraft.

(4) § 10 Abs. 6 bis 11 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/1997 tritt mit 1. Juli 1997 in Kraft.

(5) § 10 Abs. 6 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 123/1998 tritt mit 1. Juli 1998 in Kraft.

(6) Die §§ 2 bis 8a, § 10 Abs. 2 bis 6, 10 und 11 sowie § 12 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 153/1999 treten mit 1. Jänner 2000 in Kraft.

(7) § 10 Abs. 5 und 7 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 6/2000 tritt mit 1. Jänner 2000 in Kraft.

2. a) for employment relationships of teachers at public compulsory schools (Art. 14 Para. 2 [Federal Constitutional Law](#)) and
  - b) for employment relationships of teachers at public agricultural and forestry occupational schools and medium-level secondary agricultural and forestry colleges and educators at public school boarding houses that are either exclusively or mainly designated for students of public agricultural and forestry occupational schools and medium-level secondary agricultural and forestry colleges (Art. 14a Para. 3 [Federal Constitutional Law](#)), the respective Austrian province;
3. regarding exemption from stamp duty (§ 4 Para. 2), the Federal Minister of Finance;
4. with regard to all other provisions, the Federal Minister for Labour and Social Affairs, with regard to exemption from Federal administration fees, in agreement with the Federal Minister of Finance.

#### **Entry into force**

§ 14. (1) § 8 Paras. 2 to 5, § 8 Para. 6 second sentence, § 9 Para. 1, §§ 12 and 13 of this Federal Act as amended by Federal Law Gazette no. 833/1992 shall enter into force on 1 January 1993.

(2) § 10 Para. 10 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette no. 665/1994, shall enter into force on 1 July 1992.

(3) § 6 Para. 4, § 8 Para. 10, § 10 Para. 7 no. 4 and Para. 9 no. 2 as well as § 11a as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette no. 434/1995, shall enter into force on 1 July 1995.

(4) § 10 Paras. 6 to 11 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 61/1997, shall enter into force on 1 July 1997.

(5) § 10 Para. 6 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 123/1998, shall enter into force on 1 July 1998.

(6) §§ 2 to 8a, § 10 Paras. 2 to 6, 10 and 11 as well as § 12 Para. 3 of this Federal Act as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 153/1999, shall enter into force on 1 January 2000.

(7) § 10 Paras. 5 and 7 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 6/2000, shall enter into force on 1 January 2000.

(8) §§ 2 bis 10 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2001 treten mit 1. Jänner 2002 in Kraft und gelten, soweit § 12a nicht anderes bestimmt, für Arbeitnehmer, deren Kinder nach dem 31. Dezember 2001 geboren werden.

(9) § 9a und § 10 Abs. 16 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002 treten mit 1. Jänner 2003 in Kraft, soweit nicht durch Verordnung gemäß § 46 Abs. 1 letzter Satz BMVG etwas anderes angeordnet wird.

(10) § 10 Abs. 9 und 10 Z 1 und 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 130/2003 treten mit 1. Jänner 2004 in Kraft und sind auf Väter anzuwenden, deren Kinder nach dem 31. Dezember 2001 geboren sind.

(11) Die §§ 7 Abs. 1 Z 2, 8 bis 8h und 10 Abs. 10, 13, 14, 17 bis 19 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2004 treten mit 1. Juli 2004 in Kraft und gelten für Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter), deren Kinder nach dem 30. Juni 2004 geboren werden. Für Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter), deren Kinder vor dem 1. Juli 2004 geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen der §§ 7 Abs. 1 Z 2, 8, 8a und 10 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004. Abweichend davon kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den §§ 8 bis 8h und 10 Abs. 10, 13, 14, 17 bis 19 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2004 verlangt werden von einem

1. Vater (Adoptiv- oder Pflegevater), wenn er oder die Mutter (Adoptiv- oder Pflegemutter) des Kindes sich am 1. Juli 2004 in Karenz nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004 frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
2. Vater (Adoptiv- oder Pflegevater), wenn er oder die Mutter (Adoptiv- oder Pflegemutter) des Kindes sich am 1. Juli 2004 in Teilzeitbeschäftigung nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach

(8) §§ 2 to 10 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 103/2001, shall enter into force on 1 January 2002 and shall apply to male employees whose children are born after 31 December 2001, unless stipulated otherwise under § 12a.

(9) § 9a and § 10 Para. 16 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 100/2002, shall enter into force on 1 January 2003, unless stipulated otherwise by means of an ordinance pursuant to § 46 Para. 1 last sentence of the Act on Corporate Staff Provision.

(10) § 10 Para. 9 and Para. 10 nos. 1 und 2 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 130/2003, shall enter into force on 1 January 2004 and shall apply to fathers whose children are born after 31 December 2001.

(11) § 7 Para. 1 no. 2, §§ 8 to 8h and § 10 Paras. 10, 13, 14, 17 to 19 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 64/2004, shall enter into force on 1 July 2004 and shall apply to fathers (adoptive or foster fathers) whose children are born after 30 June 2004. For fathers (adoptive or foster fathers) whose children were born before 1 July 2004, the provisions of § 7 Para. 1 no. 2, §§ 8, 8a and 10 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 64/2004, shall continue to apply. Notwithstanding the aforementioned, part-time employment or a change to the work schedule pursuant to §§ 8 to 8h and § 10 Paras. 10, 13, 14, 17 to 19 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 64/2004 may be requested by a

1. father (adoptive or foster father), if he or the child's mother (adoptive or foster mother) is on parental leave pursuant to this Federal Act, the Maternity Protection Act or similar Austrian legislation or on the basis of similar legislation of an EEA member state on 1 July 2004; part-time employment can only be commenced or the work schedule can only be changed pursuant to the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 64/2004, after the end of parental leave at the earliest;
2. father (adoptive or foster father), if he or the child's mother (adoptive or foster mother) is part-time employed pursuant to this Federal Act, the Maternity Protection Act or similar Austrian legislation or on the basis of similar legislation of an EEA member state on 1 July 2004; part-time employment can only be commenced or the work schedule can only be changed pursuant to the Federal Act, Federal Law Gazette. I no. 64/2004,

dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004 frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;

3. Vater, wenn sich die Mutter des Kindes am 1. Juli 2004 in einem Beschäftigungsverbot nach § 5 Abs. 1 und 2 MSchG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet;
4. Vater, wenn sich die Mutter des Kindes am 1. Juli 2004 im Anschluss an die Frist nach § 5 Abs. 1 und 2 MSchG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004 frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

(12) § 7a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010 tritt mit 1. August 2010 in Kraft.

(13) In der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2012 treten in Kraft:

1. § 10 Abs. 13 Z 1 mit 1. Jänner 2013,
2. § 10 Abs. 8 mit 1. September 2013,
3. § 10 Abs. 12a, § 10 Abs. 13 Z 2 sowie § 10 Abs. 16 und 19 mit dem der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2012 folgenden Tag.

(14) § 5, § 6, § 8g sowie § 9 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 138/2013 treten mit 1. August 2013 in Kraft und gelten für Väter, deren Kinder nach dem 31. Juli 2013 adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen werden.

(15) § 10 Abs. 6 und 10 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2015 tritt mit 1. September 2015 in Kraft.

(16) § 5 Abs. 1, 4 und 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 162/2015 tritt mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

after the expiry of the initially agreed period of part-time employment at the earliest;

3. father, if the child's mother is prohibited from working pursuant to § 5 Paras. 1 and 2 Maternity Protection Act, similar Austrian legislation or on the basis of similar legislation of an EEA member state on 1 July 2004;
4. father, if the child's mother is on paid annual leave on 1 July 2004 subsequent to the period set out under § 5 Paras. 1 and 2 Maternity Protection Act, similar Austrian legislation or on the basis of similar legislation of an EEA member state or if she is prevented from work due to illness or an accident on said date and has already requested parental leave or part-time employment in accordance with Maternity Protection Act, similar Austrian legislation or on the basis of similar legislation of an EEA member state; part-time employment can only be commenced or the work schedule can only be changed pursuant to the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 64/2004, after the end of parental leave or after the expiry of the initially agreed period of part-time employment at the earliest.

(12) § 7a as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 58/2010, shall enter into force on 1 August 2010.

(13) As amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 120/2012 shall enter into force

1. § 10 Para. 13 sub-para 1 on 1 January 2013,
2. § 10 Para. 8 on 1 September 2013
3. § 10 Para. 12a, § 10 Para. 13 sub-para 2 and § 10 Para. 16 and 19 on the day after the publication of the Federal Law, Federal Law Gazette I no. 120/2012

(14) § 5, § 6, § 8g and § 9 as amended by the Federal Law, Federal Law Gazette I no. 138/2013 shall enter into force on 1 August 2013 and are effective for fathers whose children were adopted or taken in unpaid foster after 31 July 2013.

(15) § 10 Para. 6 and 10 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 65/2015 shall enter into force on 1 September 2015.

(16) § 5 Para. 1, 4 and 5 as amended by the Federal Act, Federal Law Gazette I no. 162/2015 shall enter into force on 1 January 2016.

(17) § 1 Abs. 1a, § 2 Abs. 5 und § 5 Abs. 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 149/2015 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

(18) § 8 Abs. 1, § 8a, § 8b Abs. 2, 5, 6 und 10, § 8c Abs. 1, § 8d Abs. 1 sowie § 10 Abs. 11a, 14 und 17 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 149/2015 treten mit 1. Jänner 2016 in Kraft und gelten für Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter), deren Kinder ab diesem Zeitpunkt geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.

(19) § 1a samt Überschrift in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 73/2019 tritt mit 1. September 2019 in Kraft und gilt für Geburten, deren errechneter Geburtstermin frühestens drei Monate nach dem Inkrafttreten liegt. § 1a gilt auch für Geburten, deren errechneter Geburtstermin zwischen dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes und drei Monate nach dessen Inkrafttreten liegt, mit der Maßgabe, dass die drei Monatsfrist des § 1a Abs. 3 unterschritten werden darf.

(20) § 10 Abs. 1a und 8 in der Fassung der 3. Dienstrechts-Novelle 2019, BGBl. I Nr. 112/2019, tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft. Bei Verlangen nach Freistellungen nach Abschnitt 1a, die vor diesem Zeitpunkt gestellt wurden, ist Abschnitt 1a weiter anzuwenden.

(21) § 10 Abs. 9a in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2020, BGBl. I Nr. 153/2020, tritt mit 1. August 2019 in Kraft und gilt für Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter), deren Kinder ab diesem Zeitpunkt geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.

(22) § 2 Abs. 1, 1a und 5a, § 3 Abs. 1 und 2, § 4 Abs. 1, 3, 4 und 6a, § 7d samt Überschrift, § 8e Abs. 1 und 2, § 9 Abs. 1 und § 10 Abs. 6, 6a und 19 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2023, treten mit 1. November 2023 in Kraft und sind auf Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter) anzuwenden, deren Kinder ab diesem Zeitpunkt geboren (adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen) werden.

(23) § 8 Abs. 1, § 8a, § 8d Abs. 1, § 8f Abs. 2 und § 10 Abs. 10, 13, 14, 17 und 20 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2023 treten mit 1. November 2023 in Kraft und sind auf Väter (Adoptiv- oder Pflegeväter) anzuwenden, die die Absicht der Elternteilzeit ab dem 1. November 2023 ihrem Arbeitgeber bekannt geben.

(24) § 7c in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2024 tritt mit dem auf den Tag der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(17) § 1 Para. 1a, § 2 Para. 5 and § 5 Para. 2 as amended by the Federal Law Act, Federal Law Gazette I no. 149/2015 shall enter into force on 1 January 2016.

(18) § 8 Para. 1, § 8a, § 8b Para. 2, 5, 6 and 10, § 8c Para. 1, § 8d Para. 1 and § 10 Para. 11a, 14 and 17 as amended by the Federal Law Act, Federal Law Gazette I no. 149/2015 shall enter into force on 1 January 2016 and apply to fathers (adoptive fathers or foster fathers), whose children were born (adopted or taken in unpaid foster care) from this time.

(19) § 1a including the heading as amended by the Federal Law Act, Federal Law Gazette I no. 73/2019, shall enter into force on 1 September 2019 and shall apply to births that are due no earlier than three months after entry into force. § 1a shall also apply to births that are due between the entry into force of this Federal Act and three months after its entry into force, subject to the proviso that the three-month period pursuant to § 1a Para. 3 may be reduced.

(20) § 10 Paras. 1a and 8 as amended by the 3<sup>rd</sup> Public Service Employment Amendment Act 2019, Federal Law Gazette I no. 112/2019, shall enter into force on the day following promulgation. Chapter 1a shall continue to be applied to requests for leave pursuant to Chapter 1a filed before this time.

(21) § 10 Para. 9a as amended by the Public Service Employment Amendment Act 2020, Federal Law Gazette I no. 153/2020, shall enter into force on 1 August 2019 and shall apply to fathers (adoptive fathers or foster fathers) whose children are born (adopted or taken in unpaid foster care) from this time.