13/ME

BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES

An das
Präsidium des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

GZ: 52.101/8-2/2000 Wien, 9. Februar 2000

Betreff: Entwurf einer Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984

Das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales übermittelt in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der **31. März 2000** festgesetzt.

Anlage

Für die Bundesministerin:
Mathilde Knöfler

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

Sektion V/2, Auskunft: Mag. Elisabeth Florus, DW 6270
A-1010 Wien, Stubenring 1, Tel: (01) 71100, Fax (01) 715 82 57, DVR: 0017001

Anlage zu Zl. 52.101/8-2/00

Entwurf

Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 101/1998, wird wie folgt geändert:

1. (Grundsatzbestimmung) In § 7 Abs. 3 Z 2 wird die Wortfolge „in österreichischen Schillingen" *durch die Wortfolge* „in Euro" *ersetzt.*

2. (Grundsatzbestimmung) Die §§ 26a bis 26i werden durch folgende §§ 26a bis 26l samt Überschriften ersetzt:

„Anspruch des Dienstnehmers auf Karenzurlaub

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

1. die Mutter nicht gleichzeitig Karenzurlaub in Anspruch nimmt, ausgenommen im Falle des § 26b Abs. 2, oder
2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub 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, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der jeweils geltenden Fassung, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate betragen.

(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt geben, dass er den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter

§ 26b. (1) Der Karenzurlaub nach § 26a kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzurlaubsteil muss mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem in § 26a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenzurlaub ein Monat vor dem in § 26a Abs. 1 oder § 26c Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub im Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes der Mutter seinem Dienstgeber Beginn und Dauer seines Karenzurlaubes bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 26c. (1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seines Karenzurlaubes 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. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 26a oder 26b spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. § 26a Abs. 1 Z 1 ist anzuwenden.

(2) Ist der noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenzurlaub 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 des aufgeschobenen Karenzurlaubes vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes.

(3) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 26a Abs. 5 oder 26b Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes Karenzurlaub bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstnehmer den aufgeschobenen Karenzurlaub zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts des aufgeschobenen Karenzurlaubes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) 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 der Zivilprozessordnung, RGBl. Nr. 113/1895 (ZPO), in der jeweils geltenden Fassung, sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

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

Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 26d. (1) Anspruch auf Karenzurlaub unter den in den §§ 26a bis 26c genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit seiner Ehegattin an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater);
2. in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer des Karenzurlaubes nach den §§ 26a oder 26b bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach den §§ 26a oder 26b vereinbart werden.

(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, kann er Karenzurlaub im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Im Übrigen gelten die §§ 26a und 26b.

Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter

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

(3) Der Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 26f bis 26h sind anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenzurlaub

§ 26f. (1) Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub nach den §§ 26a, 26b oder 26d wegen Geburt eines Kindes im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichts entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende eines Karenzurlaubs(teils),
2. bei zweimaliger Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes nach Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern der Dienstnehmer die Inanspruchnahme seines zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt gegeben hat,
3. nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

(3) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, in der jeweils geltenden Fassung, eines Ausländers wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

Recht auf Information

§ 26g. Während eines Karenzurlaubes hat der Dienstgeber den Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berühren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

Gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub

§ 26h. (1) Der Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG), in der jeweils geltenden Fassung, ausüben. Eine über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende Erwerbstätigkeit ist nur vorübergehend zulässig. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, in der jeweils geltenden Fassung, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten eines Karenzurlaubes fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit eines Karenzurlaubes ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

(3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen. Die Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

(5) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

(6) Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind und der überwiegenden Betreuung des Kindes unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

Teilzeitbeschäftigung

§ 26i. (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Der Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit der Mutter kann die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die die Mutter ihre Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat der Dienstnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Dienstnehmer oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden. Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers muss mindestens drei Monate dauern und beginnt

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder 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 Dienstnehmerin ist (Fälle des § 26a Abs. 1 Z 2); § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden, oder
3. im Anschluss an einen Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(6) Beabsichtigt der Dienstnehmer Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 5 Z 1 oder 2) in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt der Dienstnehmer Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, hat er dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter seinem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Dienstnehmer binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

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

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

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

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 26f) beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit (Abs. 5), frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7.

(11) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Das Gericht hat die Klage gemäß Abs. 7 insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes - Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 26j. (1) Wird anstelle von Karenzurlaub Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes gemäß § 26d.

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

1. unmittelbar mit der Annahme oder Übernahme des Kindes, allein oder gleichzeitig mit der Mutter, oder
2. im Anschluss an einen Karenzurlaub oder
3. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter

beginnen.

(3) Im Fall des Abs. 2 Z 1 hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben; in den Fällen des Abs. 2 Z 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(4) Im übrigen ist § 26i anzuwenden.

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

§ 26k. (1) Lehnt der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

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

Dienst(Werks)wohnung

§ 26l. Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 26f und 26i Abs. 9 nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden."

3. (Grundsatzbestimmung) Nach § 39d werden folgende §§ 39e bis 39i samt Überschriften eingefügt:

„Flexible Gestaltung des Arbeitslebens

Bildungskarenz

§ 39e. (1) Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, kann zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Eine neuerliche Bildungskarenz kann erst drei Jahre nach Rückkehr aus einer Bildungskarenz vereinbart werden.

(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 26h Abs. 2 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 26h Abs. 3 mit der Maßgabe, dass anstelle des Begriffes „Karenzurlaub" der Begriff „Bildungskarenz" tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 97 oder 99, eines Karenzurlaubes nach den §§ 26a bis 26e und 26k oder §§ 105 bis 105d und 105f Abs. 1 letzter Satz, eines Präsenzdienstes gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990 (WG), BGBl. Nr. 305, in der jeweils geltenden Fassung, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986, in der jeweils geltenden Fassung, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 46a WG, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Urlaubsentschädigung oder -abfindung gemäß den §§ 74 und 75 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes

§ 39f. Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen wird, ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. Im Übrigen gilt § 39e Abs. 2 bis 4.

Solidaritätsprämienmodell

§ 39g. (1) Die Bedingungen für eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Betriebe oder Betriebsteile unter gleichzeitiger Einstellung von Ersatzarbeitskräften durch den Dienstgeber (Solidaritätsprämienmodell) können in einem Kollektivvertrag oder, falls ein Kollektivvertrag keine Regelung trifft oder nicht zur Anwendung kommt, in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit kann nur aufgrund einer Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber innerhalb des vom Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen.

(2) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 1 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, kann der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung eine andere Berechnung vorsehen.

(3) Im übrigen bleibt § 10a unberührt.

Herabsetzung der Normalarbeitszeit

§ 39h. (1) Dem Dienstnehmer, der die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Gleitpension nach § 253c ASVG erfüllt, ist in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten auf sein Verlangen unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes die Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf ein in § 253c ASVG genanntes Ausmaß zu gewähren. Der Dienstnehmer hat Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit spätestens sechs Monate vor dem Antritt bekannt zu geben. Kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind in Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer spätestens drei Monate vor dem dem Dienstgeber bekannt gegebenen Termin den Dienstgeber auf Einwilligung in die Herabsetzung der Normalarbeitszeit klagen.

(2) Darüber hinaus kann zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer,

1. der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder
2. mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Familienmitgliedern, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist,

die Herabsetzung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(3) Frühestens zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall einer Betreuungspflicht im Sinne des Abs. 2 Z 2 kann der Dienstnehmer die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen.

(4) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 2 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, so ist - sofern keine andere Vereinbarung abgeschlossen wird - bei der Berechnung der Abfertigung vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen.

Kündigung

§ 39i. (1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 39e bis 39h ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 210 Abs. 5 gilt sinngemäß.

(2) Lässt der Dienstnehmer eine entgegen Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 35. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmälerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 39e bis 39h zugestanden wäre."

4. (Grundsatzbestimmung) § 65 Abs. 1 lautet:

„§ 65. (1) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 gewährt wird."

5. (Grundsatzbestimmung) § 76 lautet samt Überschriften:

„Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Allgemeine Bestimmungen

Begriffsbestimmung

§ 76. Dienstgeber im Sinne der §§ 76a bis 94e ist jede natürliche oder juristische Person, Personengesellschaft des Handelsrechts oder eingetragene Erwerbsgesellschaft, die als Vertragspartei des

Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt."

6. (Grundsatzbestimmung) Der bisherige § 76 samt Überschrift erhält die Bezeichnung „76a".

7. (Grundsatzbestimmung) § 88 Abs. 1 lautet:

„**§ 88.** (1) Arbeitsstätten sind

1. alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden), sowie
2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

Mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude eines Dienstgebers zählen zusammen als eine Arbeitsstätte."

8. (Grundsatzbestimmung) § 90 Abs. 1 lautet:

„**§ 90.** (1) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen, biologischen oder chemischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als „Verwenden" gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern."

9. Nach § 90 Abs. 10 werden folgende Abs. 10a und 10b eingefügt:

„(10a) Dienstnehmerverzeichnisse sind nach Ende der Exposition dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln.

(10b) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der zuständige Träger der Unfallversicherung hat die Verzeichnisse mindestens 40 Jahre aufzubewahren."

10. In § 93a werden die Absätze 4 bis 6 durch folgende Absätze 4 bis 13 ersetzt:

„(4) (Grundsatzbestimmung) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß zu beschäftigen.

(5) (Grundsatzbestimmung) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

(6) (Grundsatzbestimmung) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den folgenden Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, wann bei wechselnder Dienstnehmerzahl die jeweiligen Zahlengrenzen erreicht werden und für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, eine Mindesteinsatzzeit festzulegen.

(8) (Grundsatzbestimmung) Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 88 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(9) (Grundsatzbestimmung) Dienstgeber haben bei Begehungen nach Abs. 6 dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit alle Dienstnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

(10) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung kann unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren vorsehen, dass in Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können, wenn sie die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 93 Abs. 2 nachweisen. In Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer kann die Ausführungsgesetzgebung vorsehen, dass Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können, wenn sie ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl. Nr.

450/1994 (ASchG), in der jeweils geltenden Fassung, anerkannte Fachausbildung durchführt. Als Voraussetzung für diese Bescheinigung ist von der Ausführungsgesetzgebung der erfolgreiche Abschluss einer Aus- und Weiterbildung vorzusehen, die zumindest den Erfordernissen des § 78b Abs. 2 und 3 ASchG entspricht.

(11) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Soweit der Dienstgeber über sonstige Ausbildungsnachweise auf den in Abs. 10 letzter Satz angeführten Gebieten verfügt, kann der zuständige Träger der Unfallversicherung diese Ausbildungsnachweise als gänzlichen oder teilweisen Ersatz für die Ausbildung nach Abs. 10 letzter Satz anerkennen.

(12) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung hat im Fall des Abs. 11 die näheren Details über den Nachweis der ausreichenden Kenntnisse festzulegen.

(13) (Grundsatzbestimmung) Die Dienstgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Dienstnehmer von ihrer Absicht, die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen oder für eine Arbeitsstätte ein Präventionszentrum (§ 93b) in Anspruch zu nehmen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten."

11. Nach § 93a wird folgender § 93b samt Überschrift eingefügt:

„Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger

§ 93b. (1) (Grundsatzbestimmung) Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des Unfallversicherungsträgers erfolgen, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt.

(2) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die gemäß § 78a ASchG einzurichtenden Präventionszentren der zuständigen Unfallversicherungsträger stehen auch Dienstgebern im Sinne des Landarbeitsgesetzes für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung gemäß Abs. 1 zur Verfügung.

(3) (Grundsatzbestimmung) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch dieses Bundesgesetz übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihnen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zu übermitteln:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten.

(4) (Grundsatzbestimmung) Dienstgeber haben den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen zu melden:

1. für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Dienstnehmern: die Namen der Präventivfachkräfte oder die Bezeichnung der in Anspruch genommenen Zentren sowie deren jeweilige Einsatzzeiten,
2. für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, sofern nicht ein Präventionszentrum in Anspruch genommen wird: die Namen der Präventivfachkräfte oder die Bezeichnung der in Anspruch genommenen Zentren oder den Namen der natürlichen Person, die das Unternehmermodell gemäß § 93a Abs. 10 wahrnimmt,
3. Änderungen der gewählten Betreuungsform, jeden Wechsel der Präventivfachkräfte sowie wesentliche Änderungen der Einsatzzeit.

(5) (Grundsatzbestimmung) Weder die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells gemäß § 93a Abs. 10 enthebt die Dienstgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

(6) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Präventionszentren haben Verlangen der Dienstgeber auf Begehung und Betreuung unter Berücksichtigung der Dringlichkeit so bald als möglich, bei Gefahr in Verzug unverzüglich, nachzukommen und darüber hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen den Dienstgebern von sich aus die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern anzubieten. Die Präventionszentren können die Betreuung ablehnen, wenn ihnen der Dienstgeber die erforderlichen Informationen und Unterlagen gemäß § 93a Abs. 2 oder § 94a Abs. 2 nicht zur Verfügung stellt.

(7) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Nimmt der Dienstgeber ein Präventionszentrum in Anspruch, sind die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Dienstnehmer, berechtigt, direkt beim zuständigen Unfallversicherungsträger Auskunftserteilung, Beratung und Zusammenarbeit

und erforderlichenfalls Begehungen durch ein Präventionszentrum zu verlangen. Die Präventionszentren haben die Quelle solcher Verlangen als vertraulich zu behandeln. Abs. 6 erster Halbsatz ist anzuwenden.

(8) (Grundsatzbestimmung) Die §§ 93a Abs. 1 und 2, 94a Abs. 1 und 2, 94b Abs. 1 und 94c sind anzuwenden. Weiters ist § 94b Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

(9) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Das Präventionszentrum hat nach jeder Begehung dem Dienstgeber die Begehungsergebnisse und allfällige Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz, allenfalls unter Bekanntgabe einer Dringlichkeitsreihung, schriftlich bekannt zu geben.

(10) (Grundsatzbestimmung) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen gemäß Abs. 9 den Belegschaftsorganen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 77 Abs. 5 und 6 zu berücksichtigen."

12. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) § 94 Abs. 2 lautet:

„(2) Als Arbeitsmediziner dürfen nur Personen bestellt werden, die zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes 1998 (ÄrzteG 1998), BGBl. I Nr. 169, berechtigt sind und eine vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung gemäß § 38 des Ärztegesetzes 1998 absolviert haben. Die Bestimmungen des Ärztegesetzes bleiben unberührt."

13. (Grundsatzbestimmung) § 94a Abs. 5 bis 7 lauten:

„(5) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

(6) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den in Z 1 und 2 genannten Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen. Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) § 93a Abs. 7 bis 9 und 13 sind anzuwenden."

14. (Grundsatzbestimmung) Die §§ 105 bis 108 lauten samt Überschriften:

„Karenzurlaub

§ 105. (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 99 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 99 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt geben, dass sie den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 102 und 103 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. § 26f Abs. 2 ist anzuwenden.

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater

§ 105a. (1) Der Karenzurlaub kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil des Karenzurlaubes der Dienstnehmerin muss mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem in § 105 Abs. 1

festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten. § 26b Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihren Karenzurlaub im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt im Falle des Abs. 2 mit der Bekanntgabe.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 endet vier Wochen

1. nach dem Ende ihres jeweiligen Karenzurlaubsteiles,
2. bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen nach Ende ihres zweiten Teiles, sofern die Dienstnehmerin die Inanspruchnahme des zweiten Karenzurlaubsteiles bis zum Ende der Frist des § 99 Abs. 1 bekannt gegeben hat.

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 105b. (1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihres Karenzurlaubes 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. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 105 oder 105a spätestens

1. mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat. § 26c Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 105 Abs. 3 oder 105a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 26c Abs. 3 zweiter bis letzter Satz sowie Abs. 4 bis 6.

Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 105c. (1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegemutter),

mit dem Kind im selben Haushalt lebt und es überwiegend selbst pflegt, hat Anspruch auf Karenzurlaub.

(2) Die §§ 105 bis 105b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Der Karenzurlaub nach den §§ 105 und 105a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;
2. nimmt die Dienstnehmerin ihren Karenzurlaub nach den §§ 105 und 105a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie Karenzurlaub bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr hinaus in Anspruch nehmen.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenzurlaub in der Dauer von sechs Monaten. Der Karenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

(4) Die §§ 102, 103 und 106 sind auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 102 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein.

(5) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) § 108 ist auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 nach Maßgabe des Abs. 4 anzuwenden.

Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

§ 105d. (1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) § 26e Abs. 3 und 4 ist anzuwenden. § 26e Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass in Z 5 anstelle des Begriffs „Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter" der Begriff „Vater, Adoptiv- oder Pflegevater" tritt.

(3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung.

§ 105e. Die §§ 26g und 26h sind anzuwenden.

Teilzeitbeschäftigung

§ 105f. (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen beizuziehen. Die §§ 26i Abs. 7 bis 9 und 11, 26j und 26k sind anzuwenden.

(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1 und 6 und des § 26i Abs. 7 bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater kann die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die der Vater seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur die Dienstnehmerin oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden. Sie muss mindestens drei Monate dauern und beginnt entweder

1. im Anschluss an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2 oder
2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluss an einen Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(6) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2 oder einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) in Anspruch zu nehmen, hat sie ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage bis zum Ende der Frist

nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ihrem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt im Falle des Abs. 5 Z 3 und 4 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

(8) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß § 26i Abs. 7.

§ 106. Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26l.

§ 107. Für die Durchführung der in den §§ 98 Abs. 3 und 98a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5.

§ 108. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach § 102 Abs. 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann."

15. (Grundsatzbestimmung) § 126 Abs. 1 lautet:

„**§ 126.** (1) Die Lehrzeit dauert drei Jahre. Sie kann bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder nicht bestandener Facharbeiterprüfung höchstens um ein Jahr verlängert werden. Sie kann bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 7 Abs. 1 zweiter Satz des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes einvernehmlich um höchstens zehn Wochen verkürzt werden."

16. (Grundsatzbestimmung) Nach § 197a wird folgender § 197b samt Überschrift eingefügt:

„Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf

§ 197b. (1) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 197 Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abzielen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in diesen Angelegenheiten zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

(3) Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden."

17. (Grundsatzbestimmung) § 202 Abs. 1 Z 24 lautet:

„24. Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;"

18. (Grundsatzbestimmung) § 232 Abs. 1 lautet:

„**§ 232.** (1) Die Landesregierung hat auf Grund von Vorschlägen eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstgeber und eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstnehmer zu erstellen. Bei Erstattung der Vorschläge und Erstellung der Listen ist auf die fachliche Qualifikation der Beisitzer und auf regionale Gesichtspunkte entsprechend Bedacht zu nehmen."

19. (Grundsatzbestimmung) § 237 lautet:

„**§ 237.** (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 4, 8 und 10, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208,

209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.

(2) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Verwaltungsübertretungen der §§ 56 bis 64, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 4, 8 und 10, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 235 und 236a Geldstrafen von 2 000 S bis 15 000 S vorzusehen.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters vorzusehen, dass mit Geldstrafen von 2 000 S bis 15 000 S zu bestrafen ist, wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt.

(4) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Übertretungen der §§ 46, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 218 Abs. 4 und 220 Geldstrafen von 2 000 S bis 30 000 S vorzusehen.

(5) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, dass Übertretungen gemäß Abs. 4 nur zu verfolgen und zu bestrafen sind, wenn im Falle

1. des § 160 Abs. 3 der Wahlvorstand,
2. der §§ 46, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1 und 220 der Betriebsrat,
3. des § 213 Abs. 2 oder des § 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 216 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und
4. des § 218 Abs. 4 der Betriebsinhaber binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, anzuwenden."

20. Nach § 239 Abs. 7 wird folgender Abs. 7a eingefügt:

„(7a) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 26a bis 26l, 39e bis 39i, 65 Abs. 1, 76, 88 Abs. 1, 90 Abs. 1 und Abs. 10a, 93a Abs. 4 bis 10, 12 und 13, 93b Abs. 1, 3 bis 5 sowie 8 und 10, 94a Abs. 5 bis 7, 105 bis 108, 126 Abs. 1, 197b, 202 Abs. 1 Z 24, 232 Abs. 1 und 237 Abs. 1 bis 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXX, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen. "

21. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Nach § 239 Abs. 9 wird folgender Abs. 9a eingefügt:

„(9a) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, dass Dienstgeber, die über die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 93a Abs. 10 verfügen, in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer das Unternehmermodell ohne Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung bis längstens ein Jahr ab Inkrafttreten der Ausführungsgesetzgebung anwenden dürfen."

22. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) In § 239 Abs. 10 Z 20 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 21 angefügt:

„21. Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991)."

23. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Dem § 239 werden folgende Abs. 11 und 12 angefügt:

„(11) Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 7 Abs. 3 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXX sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen und haben ein Inkrafttreten mit 1. Jänner 2002 vorzusehen.
(12) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters vorzusehen, dass mit Wirksamkeitsbeginn ab 1. Jänner 2002 in den Ausführungsbestimmungen zu § 237 Abs. 2, 3 und 4 anstelle des Ausdrucks „2 000 S" der Ausdruck „150 Euro", anstelle des Ausdrucks „15 000 S" der Ausdruck „1 100 Euro" und in den Ausführungsbestimmungen zu § 237 Abs. 4 anstelle des Ausdrucks „30 000 S" der Ausdruck „2 200 Euro" tritt."

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

„(2) Ebenso sind Dienstscheine gemäß § 7, Bestätigungen gemäß den §§ 26h Abs. 4 und 26i Abs. 8, Zeugnisse nach § 97 Abs. 2, Lehrzeugnisse gemäß § 126 Abs. 3 und Lehrverträge gemäß § 127 von den Stempel- und Rechtsgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit."

Vorblatt

Problem:

Anlässlich der Beschlussfassung über die Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl. I Nr. 12/1999, im Ministerrat wurde in einer Protokollanmerkung festgehalten, dass analoge Bestimmungen (insbesondere Präventionszentren der Träger der Unfallversicherung zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung für land- und forstwirtschaftliche Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern) in das Landarbeitsgesetz aufzunehmen sind.

Die Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub ist durch die geltenden Regelungen des Landarbeitsgesetzes nicht zur Gänze erfüllt. Weiters soll die Rechtsstellung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft an die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in anderen Wirtschaftssektoren durch Nachvollzug arbeitsrechtlicher Novellen im gewerblichen Bereich angeglichen werden.

Ziel:

Nachvollzug der ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 12/1999, soweit ein Anpassungsbedarf im Landarbeitsgesetz gegeben ist.

Umsetzung der Elternurlaubs-Richtlinie.

Weitgehende Angleichung der Rechtsstellung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft an die der Arbeitnehmer, die dem Mutterschutz- und dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz (MSchG und EKUG), dem Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (AVRAG) und dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) unterliegen.

Inhalt:

Ermöglichung der Inanspruchnahme von Präventionszentren der Unfallversicherungsträger zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung für land- und forstwirtschaftliche Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, Erweiterung des Unternehmermodells analog den Bestimmungen des ASchG sowie Nachvollzug der mit diesen Änderungen in Zusammenhang stehenden Bestimmungen der ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 12/1999.

Umsetzung des Familienpaketes 1999 auch in der Land- und Forstwirtschaft durch Flexibilisierung der Elternkarenzregelungen analog der MSchG- und EKUG-Novelle BGBl. I Nr. 153/1999.

Ermöglichung einer flexibleren Gestaltung des Arbeitslebens (Bildungskarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes, Solidaritätsprämienmodell und Herabsetzung der Arbeitszeit bei Gleitpension, für über 50-jährige und bei Betreuungspflichten) analog den Bestimmungen der §§ 11 bis 15 AVRAG.

Nachvollzug der ArbVG-Novelle BGBl. I Nr. 69/1998 und der MSchG- und EKUG-Novelle BGBl. I Nr. 70/1998 im Zusammenhang mit dem Frauenvolksbegehren (Förderung der Entwicklung von Frauenförderplänen und Ermöglichung einer vorübergehenden Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze neben dem Karenzurlaub).

Alternativen:

Keine

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Die Ermöglichung der Inanspruchnahme von Präventionszentren der Unfallversicherungsträger auch für land- und forstwirtschaftliche Betriebe verhindert Wettbewerbsverzerrungen und stellt damit eine wichtige Maßnahme zur Sicherung der Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft dar. Die flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens durch Nachvollzug der mit dem Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997 geschaffenen neuen Arbeitszeitmodelle stellt einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen in der Land- und Forstwirtschaft dar.

Kosten:

Die Finanzierung der Präventionszentren erfolgt durch die Träger der Unfallversicherung und führt zu keiner Mehrbelastung der Gebietskörperschaften. Für die Dienstgeber werden die Kosten für Dienstnehmerschutzmaßnahmen durch Übernahme der Betreuung durch die Träger der Unfallversicherung für Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer insgesamt deutlich gesenkt. Im Übrigen wird auf die finanziellen Erläuterungen verwiesen.

Konformität mit dem EU-Recht:

Die EU-Konformität ist gegeben.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Im Zuge der Umsetzung des Artikel VI der Stammfassung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 350/1994, wurde durch die Novelle BGBl. I Nr. 12/1999 unter anderem vorgesehen, dass Arbeitgeber zur sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern Präventionszentren des zuständigen Trägers der Unfallversicherung kostenlos in Anspruch nehmen können, sofern der Arbeitgeber insgesamt nicht mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigt.

Im Bereich des Landarbeitsgesetzes 1984 besteht ebenfalls eine Verpflichtung zur Bestellung von Präventivdiensten (§§ 93 bis 94e), bisher ist jedoch nicht vorgesehen, dass die Dienstgeber Präventionszentren in Anspruch nehmen können. Nunmehr soll diese Ungleichheit beseitigt werden. Dies wurde auch anlässlich der Beschlussfassung über die genannten Novelle zum ASchG im Ministerrat in einer Protokollanmerkung festgehalten.

Der Entwurf sieht daher vor, dass die gemäß § 78a ASchG einzurichtenden Präventionszentren der Unfallversicherungsträger auch Dienstgebern im Sinne des Landarbeitsgesetzes zur Verfügung stehen. Weiters werden die im ASchG vorgesehenen Regelungen über die Begehung durch Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern in das Landarbeitsgesetz übernommen, die Möglichkeit, dass der Dienstgeber die sicherheitstechnische Betreuung selbst wahrnimmt (Unternehmermodell), auf Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer ausgeweitet und die Meldepflichten der Dienstgeber an die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen, die Verantwortlichkeiten der Dienstgeber sowie die Verpflichtung der Land- und Forstwirtschaftsinspektionen zur Übermittlung der erforderlichen Daten an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt analog den entsprechenden Bestimmungen des ASchG geregelt. Da die Rechte und Pflichten der Präventionszentren und deren Zusammenwirken mit Dienstgebern, Sicherheitsvertrauenspersonen und Organen der Dienstnehmerschaft nach ASchG im Geltungsbereich des LAG nicht automatisch zum Tragen kommen können, werden auch diese Regelungen im LAG analog zum ASchG vorgesehen.

Der Nachvollzug der MSchG- und EKUG-Novelle BGBl. I Nr. 153/1999 dient der Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub [CELEX-Nr. 396L0034] bzw. des Familienpaketes 1999, das durch Flexibilisierung der Elternkarenz eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter vorsieht. Geschaffen wird ein eigenständiger Anspruch des Vaters auf Karenzurlaub, flexiblere Meldefristen, die Möglichkeit einer zweimaligen Teilung des Karenzurlaubs, die Möglichkeit, Karenzurlaub aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson in der Dauer von einem Monat gleichzeitig in Anspruch zu nehmen, die Möglichkeit, Karenzurlaub in der Dauer von drei Monaten für einen späteren Zeitpunkt aufzuschieben und bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres bzw. aus Anlass des späteren Schuleintrittes des Kindes zu verbrauchen, ein Recht der karenzierten Beschäftigten auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse, Flexibilisierungen bei der Teilzeitkarenz sowie die EU-konforme Gestaltung der Karenzregelungen für Adoptiv- und Pflegeeltern durch eine Mindestdauer des Karenzurlaubs von sechs Monaten im Fall der Adoption eines Kindes kurz vor dem 2. Geburtstag bzw. von sechs Monaten Karenzurlaub auch bei Adoption zwischen dem 2. und 7. Geburtstag des Kindes.

Durch Nachvollzug der MSchG- und EKUG-Novelle BGBl. I Nr. 70/1998 wird vorgesehen, dass neben dem Karenzurlaub auch Beschäftigungen zulässig sind, die vorübergehend über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehen.

Durch den Nachvollzug der durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997, BGBl. I Nr. 139/1997, im AVRAG geschaffenen arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Landarbeitsgesetz wird eine flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens durch neue Arbeitszeitmodelle ermöglicht, ohne die arbeitsrechtliche Stellung der Dienstnehmer zu verschlechtern. Es werden Regelungen über die Bildungskarenz, die Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, das Solidaritätsprämienmodell und für die Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Dienstnehmer, die eine Gleitpension in Anspruch nehmen, für Dienstnehmer über 50 oder für Dienstnehmer mit besonderen Betreuungspflichten geschaffen.

Durch die im Zusammenhang mit dem Frauenvolksbegehren beschlossene Novelle zum ArbVG, BGBl. I. Nr. 69/1998, wurden die Mitwirkungsrechte der Betriebsräte bei Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gestärkt. Durch den Ausbau der Regelungen des Abschnittes 8 des Landarbeitsgesetzes sollen, wie im ArbVG, Betriebsinhaber und Betriebsräte verstärkt angehalten werden, über Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beraten, wobei konkrete Maßnahmen in einer fakultativen Betriebsvereinbarung geregelt werden können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass jene Maßnahmen, die Familien- und sonstige Betreuungspflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer berücksichtigen sollen, sich in gleicher Weise auf männliche wie weibliche Dienstnehmer beziehen, um diese Aufgaben nicht von vornherein den Frauen zuzuordnen.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung der Grundsätze ergibt sich aus Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG.

Finanzielle Auswirkungen:

Nach der jüngsten Änderung des Geltungsbereichs in § 3 des Landarbeitsgesetzes 1984 durch die Novelle BGBl. I Nr. 101/1998 werden ausdrücklich nur familieneigene „Dienstnehmer" einbezogen, es muss daher ein Dienstvertrag vorliegen. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen über Präventivkräfte für familieneigene Dienstnehmer nur dann, wenn der Dienstgeber auch sonstige Dienstnehmer beschäftigt. Es ist daher nunmehr ausschließlich die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt der zuständige Träger der Unfallversicherung, die ihre finanziellen Mittel für die bei ihr versicherten Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft zur Verfügung stellt. Die von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt finanzierten Präventionszentren, die nunmehr auch von Dienstgebern im Sinne des Landarbeitsgesetzes in Anspruch genommen werden können, führen zu keiner Mehrbelastung für die Gebietskörperschaften.

Besonderer Teil

Zu Z 1 (§ 7 Abs. 3 Z 2):

Im Zusammenhang mit § 239 Abs. 11 ist klargestellt, dass die Euro-Anpassung mit 1. Jänner 2002 in Kraft tritt, die Ausführungsgesetzgebung zu § 7 Abs. 3 Z 2 jedoch binnen sechs Monaten nach Kundmachung der LAG-Novelle zu erlassen ist.

Zu Z 2 (§§ 26a bis 26l) und Z 14 (§§ 105 bis 108):

Mit diesen Regelungen wird das Familienpaket der Bundesregierung umgesetzt. Die weitgehend den §§ 2 bis 8a EKUG und §§ 15 bis 15i MSchG entsprechenden Regelungen ersetzen im arbeitsvertragsrechtlichen Abschnitt 2 die bisher geltenden Bestimmungen zur Väterkarenz analog der Systematik des EKUG und im Abschnitt 4 die bisherigen Regelungen zur Mütterkarenz analog der Systematik des MSchG.

§§ 26a und 105 (Karenzurlaub):

Die Bestimmungen der §§ 26a und 105, die weitgehend der bisherigen Rechtslage entsprechen, legen den Anspruch für alle Dienstnehmer, Frauen und Männer (vgl. Par. 1 Z 2 der EU-Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub), auf Karenzurlaub aus Anlass der Geburt eines Kindes bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes fest. Die EU-Rahmenvereinbarung räumt in Par. 2 Z 1 jedem Arbeitnehmer ein individuelles Recht auf Elternurlaub bis zu einem bestimmten Alter des Kindes - das Alter kann bis zu acht Jahren gehen - ein. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten festzulegen.

In der bisherigen Fassung des § 26a Abs. 1 war lediglich ein von der Mutter abgeleiteter Anspruch des männlichen Dienstnehmers auf Karenzurlaub normiert. Die Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub sieht einen eigenständigen Anspruch eines Dienstnehmers auf Elternurlaub vor (Par. 2 Z 1 der EU-Rahmenvereinbarung). Daher war die bisherige Ziffer 1 des § 26a Abs. 1, welche das abgeleitete Recht enthielt, ersatzlos zu streichen. Der Anspruch des Vaters auf Karenzurlaub besteht nunmehr unabhängig davon, ob die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub hat oder durch Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes gehindert ist (z.B. auch dann wenn die Mutter des Kindes Hausfrau, Studentin oder Schülerin ist). Allerdings kann der Vater keinen Karenzurlaub für Zeiten in Anspruch nehmen, für die die Mutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ausnahme des Überlappungszeitraumes gemäß § 26b Abs. 2. Die Eltern können somit frei darüber entscheiden, wer von ihnen wann und wie lange Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

In § 105 Abs. 1 werden als Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Karenzurlaubes analog zur Väterkarenz der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und dessen überwiegende Betreuung durch die Mutter festgelegt. Die sich aus der Aufgabe des gemeinsamen Haushaltes oder der überwiegenden Betreuung des Kindes ergebenden Rechtsfolgen wie Meldepflichten an den Dienstgeber oder allfällige Beendigung des Karenzurlaubes werden als gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub in § 26h Abs. 5 und 6 (die gem. § 105e auch für die Mutter gelten) geregelt. Lebt die Mutter zum Zeitpunkt der Meldung der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind, so muss sie nunmehr - wie der Vater - glaubhaft machen, dass sie einen gemeinsamen Haushalt mit dem Kind für die Dauer des Karenzurlaubes begründen wird.

§ 26a Abs. 2 und 3 entsprechen dem bisherigen § 26b Abs. 1 und 2.

Die Maximaldauer des Karenzurlaubes bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes wird belassen. Die Richtlinie fordert lediglich einen Anspruch auf Elternurlaub in einer Mindestdauer von drei Monaten für jeden Elternteil (Par. 2 Z 1 der EU-Rahmenvereinbarung). Diese Bestimmung wird durch §§ 26a Abs. 4 und 105 Abs. 2 erfüllt.

§§ 26a Abs. 5 und 105 Abs. 3 regeln die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlaub. Der im Familienpaket und im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung für 1998 (siehe Leitlinie 18) enthaltenen Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch die Einführung eines zweiten Meldezeitpunktes Rechnung getragen. Der Elternteil, der unmittelbar im Anschluss an die Schutzfrist (bei der Mutter auch im Anschluss an einen Urlaub oder Dienstverhinderung infolge Krankheit) Karenzurlaub in Anspruch nimmt, hat Beginn und Dauer dieses Karenzurlaubes dem Dienstgeber innerhalb der Schutzfrist (Mutter) bzw. acht Wochen nach der Geburt (Vater) bekannt zu geben. Drei Monate vor Ende dieses zunächst gemeldeten Karenzurlaubes kann der im Karenzurlaub befindliche Elternteil seinem Dienstgeber bekannt geben,

dass er seinen Karenzurlaub verlängert und bis wann. Damit bleibt dem Dienstgeber genügend Zeit, entsprechend disponieren zu können.

Die EU-Rahmenvereinbarung sieht in Par. 2 Z 3 lit. d zwar die Möglichkeit vor, Fristen festzulegen, innerhalb derer der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber über Beginn und Ende des Karenzurlaubes informieren muss, sieht aber keine Sanktion vor. Bisher kam es bei Versäumung der Meldefrist zum Verlust des Anspruches auf Karenzurlaub. Diese Rechtsfolge wurde immer wieder als Härte angesehen. Nunmehr besteht die Möglichkeit, Karenzurlaub im Sinne des LAG auch bei Fristversäumnis zu vereinbaren. Zwar war bis jetzt eine solche Vereinbarung im Rahmen der Privatautonomie unter gleichzeitiger Vereinbarung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes zulässig, diese Vereinbarung wurde hinsichtlich des Karenzgeldes als Karenzurlaub qualifiziert. Aufgrund der nunmehr ausdrücklichen Regelung gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz auch im Falle eines „vereinbarten Karenzurlaubes" ex lege.

§ 105 Abs. 4 entspricht dem bisherigen § 105 Abs. 4 erster und letzter Satz.

§§ 26b und 105a (Teilung des Karenzurlaubes):

Bisher war die Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater nur einmal zulässig. Nach der Bestimmung des § 26b Abs. 1 bzw. § 105a Abs. 1 kann der Karenzurlaub nunmehr zweimal geteilt und abwechselnd in Anspruch genommen werden, wobei ein Karenzurlaubsteil mindestens drei Monate zu betragen hat. Es sind demnach insgesamt drei Karenzurlaubsteile (z.B. Mutter/Vater/Mutter) zulässig. Dem bisherigen Konzept entsprechend müssen die Karenzurlaubsteile unmittelbar aneinander anschließen. Daher ist vorgesehen, dass ein Karenzurlaubsteil nach Ende der Schutzfrist (bei der Mutter auch im Anschluss an einen Urlaub oder Dienstverhinderung infolge Krankheit) oder in unmittelbarem Anschluss an einen Karenzurlaub(steil) des anderen Elternteiles anzutreten ist, sofern nicht zulässigerweise Karenzurlaub von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen wird.

§ 26b Abs. 2 bzw. § 105a Abs. 1 letzter Satz sieht die Möglichkeit vor, dass die Eltern gleichzeitig Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen können. Diese Überlappungsmöglichkeit ist anlassbezogen; sie kann nur aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungspersonen in Anspruch genommen werden. Dies soll dem Kind die Umstellung auf die andere Betreuungsperson und, da in der Regel zunächst die Mutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt, dem Vater die Übernahme der alleinigen Betreuung des Kindes erleichtern. Dieses Monat verkürzt die mögliche Höchstdauer des Karenzurlaubes, d.h. der Karenzurlaub endet entweder ein Monat vor Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes, oder im Falle der Inanspruchnahme der neu geschaffenen Möglichkeit, Karenzurlaub aufzuschieben (siehe §§ 26c und 105b), entweder ein Monat vor dem Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes, sofern beide Elternteile von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen, ein Monat vor dem Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes.

§ 26a Abs. 3 bzw. § 105 Abs. 2 enthält eine weitere Maßnahme zur Flexibilisierung der Meldefristen. Spätestens drei Monate vor Ende eines Karenzurlaubsteiles kann der andere Elternteil seinem Dienstgeber bekannt geben, dass und wie lange er Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Auch hier ist wieder vorgesehen, dass nach Versäumung der Frist Karenzurlaub mit dem Dienstgeber vereinbart werden kann (vgl. Erläuterungen zu §§ 26a Abs. 5 bzw. 105 Abs. 3). Die Möglichkeit der späteren Meldung soll vor allem jenen Vätern, die zunächst noch zögern, die Betreuung eines Säuglings zu übernehmen, die Entscheidung zur Wahrnehmung familiärer Pflichten erleichtern. Insgesamt wird damit die „Familienplanung" erleichtert, da sich die Eltern nicht mehr innerhalb von acht Wochen nach der Geburt des Kindes hinsichtlich der Gestaltung und Aufteilung des Karenzurlaubes festlegen müssen.

Zum Kündigungs- und Entlassungsschutz der Eltern - siehe Erläuterungen zu §§ 26f und 105 Abs. 4, 105a Abs. 3 und 4, 105c Abs. 4 und 105d Abs. 3.

§§ 26c und 105b (Aufgeschobener Karenzurlaub):

Eine der wesentlichsten Forderungen im Zuge der Diskussionen über die Flexibilisierung der Karenzurlaubsregelung war es, dass Teile des Karenzurlaubes zu einem späteren Zeitpunkt verbraucht werden können. Diese Forderung ist auch im Familienpaket der Bundesregierung enthalten.

Nach § 26c Abs. 1 bzw. § 105b Abs. 1 kann somit jeder Elternteil mit seinem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seines Karenzurlaubes für einen späteren Zeitpunkt, und zwar grundsätzlich bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes, aufschiebt. Durch die Möglichkeit, Karenzurlaub zu einem späteren Zeitpunkt verbrauchen zu können, soll beispielsweise die Umstellung des Kindes auf eine andere Betreuungssituation, insbesondere von der familiären in die ausserfamiliäre Betreuung (z.B. Kinderkrippe, Kindergarten, Tagesmutter), oder im Zusammenhang mit dem Pflichtschulbeginn erleichtert werden.

Eine Ausnahme betreffend den Verbrauch bis zum 7. Geburtstag ist in folgenden Fällen erforderlich: Gem. § 2 Schulpflichtgesetz 1985, BGBl. Nr. 76/1985, in der geltenden Fassung beginnt die allgemeine Schulpflicht mit dem auf die Vollendung des 6. Lebensjahres folgenden 1. September. Ist ein aufgeschobener Karenzurlaub noch offen und beträgt die Zeit zwischen 1. September (Schulbeginn) und 7. Geburtstag des Kindes weniger als drei Monate (z.B. bei Geburtsdatum 10. September), soll dennoch der Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes möglich sein. Erlangt das Kind erst nach dem 7. Geburtstag die Schulreife (§ 7 iVm § 14

SchulpflichtG 1985), soll dennoch aufgeschobener Karenzurlaub verbraucht werden können, da gerade in diesen Fällen eine besondere Betreuung des Kindes durch die Eltern erforderlich ist. Aufgeschobenen Karenzurlaub spätestens aus Anlass des Schuleintrittes des Kindes verbrauchen zu können, hat den Zweck, die Betreuung des Kindes durch einen Elternteil bei Schulbeginn auch nach Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes zu ermöglichen (z.B. zum Erlernen des Schulweges, zur Hilfestellung bei auftretenden Lernproblemen). In diesem Fall hat der aufgeschobene Karenzurlaub spätestens am Tag des Schuleintritts zu beginnen.

Um von dieser Möglichkeit Gebrauch machen zu können, darf Karenzurlaub zunächst nur bis zum 21. Lebensmonat des Kindes, sofern beide Elternteile von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen wollen, bis zum 18. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. Es tritt somit keine Veränderung der Dauer des Gesamtanspruches auf Karenzurlaub ein.

Der Vater bzw. die Mutter hat die Absicht, von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen zu wollen, dem Dienstgeber entweder innerhalb der Schutzfrist (Mutter) bzw. acht Wochen nach der Geburt (Vater) oder zum zweiten Meldezeitpunkt, d.h. drei Monate vor Ende des eigenen Karenzurlaubes oder drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes des anderen Elternteiles, bekannt zu geben. Bei Nichteinigung innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe bzw. im Fall der Klage durch den Dienstgeber kann die Mutter bzw. der Vater erklären, dass er/sie den Karenzurlaub nicht aufschiebt, sondern Karenzurlaub bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt. Diese Erklärung kann auch dann abgegeben werden, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird. Erhebt der Dienstgeber nicht spätestens vier Wochen ab der Bekanntgabe die Klage beim zuständigen Gericht, gilt dies als Zustimmung zum aufgeschobenen Karenzurlaub.

Auch der Beginn eines aufgeschobenen Karenzurlaubes ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Der Beginn ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Vater bzw. die Mutter den aufgeschobenen Karenzurlaub zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts des aufgeschobenen Karenzurlaubes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

Das Gericht hat in beiden Fällen aufgrund einer Interessenabwägung zu entscheiden.

Wird der aufgeschobene Karenzurlaub im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es jedenfalls einer Vereinbarung vor Antritt des aufgeschobenen Karenzurlaubes. Das Durchsetzungssystem des § 26c Abs. 3 kommt in diesem Fall nicht zur Anwendung. Eine Klage durch den Dienstgeber ist daher nicht erforderlich.

Eine allfällige Kündigung durch den Dienstgeber wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes stellt eine Motivkündigung im Sinne des § 210 Abs. 3 Z 1 lit. h dar.

Die nähere Ausgestaltung der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes kann durch Kollektivvertrag geregelt werden.

§§ 26d und 105c (Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegeeltern):

§§ 26d Abs. 1 bis 3 und 105c Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 und 2, die Par. 2 Z 1 der EU-Rahmenvereinbarung (Elternurlaub aus Anlass der Adoption) erfüllen, entsprechen grundsätzlich der bisherigen Rechtslage. Neu ist lediglich, dass Karenzurlaub nach Ablauf der Meldefristen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden kann.

Die EU-Rahmenvereinbarung legt in Par. 2 Z 1 das individuelle Recht auf einen mindestens dreimonatigen Karenzurlaub für jeden Adoptivelternteil fest. Gleichzeitig lässt sie aber den Mitgliedstaaten die Möglichkeit offen, die Voraussetzungen und Modalitäten an die besonderen Umstände der Adoption anzupassen. Aus dieser Bestimmung ergibt sich, dass im Falle einer Adoption der Karenzurlaub ausnahmsweise über das 2. Lebensjahr des Kindes reichen kann. Daher besteht Anspruch auf sechs Monate Karenzurlaub bzw. drei Monate pro Elternteil auch dann, wenn das Kind so knapp vor dem 2. Geburtstag adoptiert oder in Pflege übernommen wird, dass dabei der 2. Geburtstag überschritten wird (§§ 26d Abs. 4 und 105c Abs. 2 Z 3).

Aufgrund der Vorgabe des Familienpakets wurde die Bestimmung des § 26d Abs. 5 bzw. § 105c Abs. 3 geschaffen, wonach auch bei Adoption bzw. Übernahme in Pflege zwischen dem 2. und 7. Geburtstag des Kindes ein Anspruch auf sechs Monate Karenzurlaub zusteht, der zwischen den Eltern geteilt werden kann. Anzumerken ist, dass in einem solchen Fall von der Möglichkeit eines aufgeschobenen Karenzurlaubes nicht Gebrauch gemacht werden kann.

Da das LAG die Fälle der Adoption und die Fälle der Übernahme in unentgeltliche Pflege prinzipiell gleichstellt, ist Gleiches für Pflegeeltern zu gewähren.

§ 105c Abs. 4 und 5 entsprechen dem bisherigen § 105 Abs. 5. Da eine Bezugnahme auf § 108 (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht), wie sie in § 105 Abs. 5 (alt) vorgenommen wurde, nicht möglich ist, wird in § 105c Abs. 5 eine den legistischen Richtlinien entsprechende Regelung getroffen.

§§ 26e und 105d (Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter bzw. des Vaters):

Die Bestimmung des § 26e bzw. § 105d entspricht weitgehend geltendem Recht. Neu ist, dass nunmehr Verhinderungskarenzurlaub auch nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes zulässig ist, wenn der Elternteil, der zulässigerweise nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt, verhindert ist. Solche Fälle sind der aufgeschobene Karenzurlaub oder Karenzurlaub bei Adoption bzw. Übernahme in Pflege nach dem 2. Geburtstag des Kindes. Im Interesse der Rechtssicherheit und um unnötige Verfahren zu vermeiden, wird in § 26e Abs. 2 bzw. § 105d Abs. 2 das „unvorhersehbare und unabwendbare Ereignis" analog zu § 6 Abs. 2 EKUG bzw. § 15d Abs. 2 MSchG bereits im Grundsatzgesetz definiert.

§§ 26f und 105 Abs. 4, 105a Abs. 3 und 4, 105c Abs. 4 und 105d Abs. 3 (Kündigungs- und Entlassungsschutz):

Für den Vater, Adoptiv- oder Pflegevater bestimmt § 26f Abs. 1, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes beginnt, aber nicht vor Geburt des Kindes. Er endet vier Wochen nach dem Ende eines Karenzurlaubs(teils), bei zweimaliger Inanspruchnahme eines Karenzurlaubsteiles vier Wochen nach Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern der Dienstnehmer die Inanspruchnahme des zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt seinem Dienstgeber bekannt gegeben hat. Gleiches gilt bei Inanspruchnahme eines Verhinderungskarenzurlaubes.

§ 26f Abs. 2 entspricht dem bisherigen § 26e Abs. 2, § 26f Abs. 3 entspricht dem bisherigen § 26e Abs. 4.

Für die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz grundsätzlich bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubs(teiles), bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen bis vier Wochen nach Ende ihres zweiten Teiles (§ 105 Abs. 4 und § 105a Abs. 4). Gleiches gilt bei Inanspruchnahme eines Verhinderungskarenzurlaubes.

Für den Fall, dass die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter bei Teilung des Karenzurlaubes ihren ersten Karenzurlaub(steil) im Anschluss an den Karenzurlaub(steil) des Vaters nimmt und nicht innerhalb der Schutzfrist einen Karenzurlaub bereits angemeldet hat, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz erst mit der späteren Bekanntgabe (§ 105a Abs. 3); diese muss spätestens drei Monate vor Antritt des Karenzurlaubes erfolgen. Dies kann dazu führen, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz für die Mutter zunächst vier Monate nach Geburt des Kindes endet und erst mit Bekanntgabe der Inanspruchnahme erneut beginnt.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Meldung, soferne nicht bereits aufgrund anderer Bestimmungen ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht, und endet vier Wochen nach Beendigung des Verhinderungskarenzurlaubes (§ 105d Abs. 3).

§§ 26g und 105e (Recht auf Information):

Nach dieser Bestimmung hat der Dienstgeber nunmehr die karenzierten Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse und Maßnahmen, die die karenzierten Dienstnehmer betreffen, zu informieren, wobei der Gesetzestext eine demonstrative Aufzählung enthält. Dies entspricht einer Maßnahme, die in der Leitlinie 18 des Nationalen Aktionsplanes für Beschäftigung (1998) festgelegt ist, sowie dem Familienpaket.

§§ 26h und 105e (Gemeinsame Bestimmungen):

Die für alle möglichen Fälle der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemeinsam geltenden Vorschriften wurden aus systematischen Gründen in einer einzigen Bestimmung zusammengefasst und entsprechen weitgehend geltendem Recht. In § 26h Abs. 4 (§ 105e) wird analog zu § 2 Abs. 6 EKUG bzw. § 15e Abs. 4 MSchG normiert, dass die Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen ist.

§§ 26i und 105f (Teilzeitbeschäftigung):

Grundsätzlich ändert sich an den Voraussetzungen und Bedingungen der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung nichts. Nach wie vor kann Teilzeitbeschäftigung nicht wie Karenzurlaub durch ein einseitiges Gestaltungsrecht von Mutter oder Vater in Anspruch genommen werden, sondern obliegt einer Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer.

Wurde eine Teilzeitbeschäftigung nicht unmittelbar nach der Schutzfrist, jedoch vor Ablauf des 1. Lebensjahres des Kindes mit dem Arbeitgeber vereinbart, lag bisher aus arbeitsrechtlicher Sicht keine geschützte Teilzeit vor, es sei denn, die Vertragsparteien stützten ihre Vereinbarungen ausdrücklich auf die §§ 26g (alt) bzw. 105a (alt) oder vereinbarten die Geltung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 26g Abs. 8 (alt) bzw. 105a Abs. 3 (alt). Das Gleiche galt, wenn ein Dienstnehmer nach Vollendung des 1. Lebensjahres noch einige Zeit Karenzurlaub in Anspruch nahm und danach mit dem Dienstgeber Teilzeitbeschäftigung vereinbarte.

Durch die Bestimmung des § 26i Abs. 4 bzw. § 105f Abs. 4 ist nunmehr ein flexiblerer Beginn der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Eine Teilzeitbeschäftigung kann somit nicht mehr nur nach der Schutzfrist oder unmittelbar nach dem 1. Geburtstag des Kindes beginnen, sondern auch dazwischen oder danach. Diese Regelung entspricht den Regelungen im AlVG bzw. KGG. Im Erkenntnis B 1579/92 vom 30.6.1993, ARD

4494/10/93 hat der VfGH hinsichtlich des Anspruches auf Karenzgeld bzw. Teilkarenzgeld die Rechtsansicht vertreten, dass auch das 1. Lebensjahr überschreitende Karenzurlaube noch zu einem Anspruch auf Karenzgeld bzw. Teilkarenzgeld führen.

Eine Verlängerung des derzeitigen Gesamtausmaßes tritt dadurch nicht ein. Wird Teilzeitbeschäftigung nämlich vor oder nach Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung über oder vor der Vollendung des 3. Lebensjahres um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des 1. Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des 1. Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Analoges gilt, wenn Teilzeitbeschäftigung von den Eltern gleichzeitig (derzeit bis zum 2. Lebensjahr des Kindes) in Anspruch genommen wird.

Nimmt ein Elternteil im 1. Lebensjahr des Kindes Karenzurlaub nur bis Ablauf des 10. Lebensmonates des Kindes in Anspruch, kommt es zu einer Verlängerung dieser Teilzeitbeschäftigung um zwei Monate nach Ablauf des 3. Lebensjahres des Kindes. Wird andererseits Karenzurlaub bis zum Ablauf des 14. Lebensmonats des Kindes von einem Elternteil in Anspruch genommen, so ist Teilzeitbeschäftigung nur mehr bis zwei Monate vor Ablauf des 3. Lebensjahres des Kindes zulässig. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile kann die Teilzeitbeschäftigung eines Elternteiles über den Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl jener Monate verlängert werden, um die der andere Elternteil seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes verkürzt hat (§§ 26i Abs. 2 letzter Satz und 105f Abs. 2 letzter Satz).

Aus Gründen der Rechtssicherheit werden auch die Meldefristen für die Teilzeitbeschäftigung (bisher waren im Grundsatzgesetz keine Fristen vorgesehen, innerhalb deren die Teilzeitbeschäftigung bekanntgegeben werden musste) analog zu § 8 Abs. 6 EKUG bzw. § 15g Abs. 6 MSchG normiert. Da die Teilzeitbeschäftigung zu verschiedenen Zeitpunkten beginnen kann, wonach sich auch die Meldefristen richten, war es erforderlich, auch die Regelungen über den Beginn der Teilzeitbeschäftigung analog zu § 8 Abs. 5 EKUG bzw. § 15g Abs. 5 MSchG im Grundsatzgesetz festzulegen.

Im Konkreten bedeutet dies, daß jener Elternteil, der zum frühest möglichen Zeitpunkt, d.h. Ende der Schutzfrist (bei der Mutter auch im Anschluss an einen Urlaub oder Dienstverhinderung infolge Krankheit), beabsichtigt, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, diese Absicht seinem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung bis zum Ende der Schutzfrist (Mutter) bzw. spätestens acht Wochen nach der Geburt (Vater) bekannt zu geben hat. Wird Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles in Anspruch genommen, ist dies drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles dem Dienstgeber bekannt zu geben. Der Dienstgeber seinerseits muß binnen zwei Wochen auf die Meldung, Teilzeitbeschäftigung vereinbaren zu wollen, reagieren. Der Dienstgeber kann wie bisher zustimmen, seine Verhandlungsbereitschaft erklären oder ablehnen. Äußert sich der Dienstgeber zum rechtzeitigen Vorschlag der Mutter bzw. des Vaters nicht binnen zwei Wochen, so gilt sein Schweigen als Zustimmung. Lehnt der Dienstgeber hingegen die begehrte Teilzeitbeschäftigung ab, so hat die Mutter bzw. der Vater binnen weiterer zwei Wochen bekannt zu geben, ob er/sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit. Frühestens beginnt dieser vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, für den Vater aber nicht vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet generell vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung (§§ 26i Abs. 9 und 105f Abs. 6 und 7).

§§ 26j und 105f Abs. 1 letzter Satz (Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv oder Pflegeeltern):

Nehmen Adoptiv- oder Pflegeeltern Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, so beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes aus Anlass der Adoption oder Übernahme in Pflege (§§ 26d und 105c). Die Teilzeitbeschäftigung kann demnach bei Adoption bis zum 18. Lebensmonat des Kindes mehr als ein Jahr betragen, da in diesem Fall Karenzurlaub für mehr als sechs Monate zusteht. Bei Adoption ab dem 18. Lebensmonat dauert der Karenzurlaub einheitlich sechs Monate (für beide Elternteile zusammen), somit einheitlich eine Teilzeitbeschäftigung in der Dauer von zwölf Monaten. Je jünger ein Kind bei der Adoption ist, desto länger kann Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden. Bei Adoption ab dem 18. Lebensmonat bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes kann jedenfalls bis sechs Monate Karenzurlaub bzw. zwölf Monate Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden.

Auch hier werden nunmehr Meldefristen normiert. Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung ist dem Dienstgeber analog zu § 8a Abs. 3 EKUG bzw. § 15h Abs. 3 MSchG unverzüglich im Anlassfall bekannt zu geben. Wird Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteiles in Anspruch genommen, hat die Meldung wie nach EKUG bzw. MSchG drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung zu erfolgen.

Im Übrigen sind die Bestimmungen des § 26i anzuwenden.

§ 26k und 105f Abs. 1 letzter Satz (Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes):

Diese Bestimmung entspricht geltendem Recht (§§ 26h und 105a Abs. 4 alt).

§§ 26l und 106 (Dienst(Werks)wohnung), § 107 (Entscheidung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion über Beschäftigungsverbote) und §§ 26f Abs. 3 und 108 (Hemmung des Ablaufs der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines):

Diese Bestimmungen entsprechen einerseits geltendem Recht bzw. enthalten Zitatberichtigungen (§§ 26f Abs. 3 und 108).

Zu Z 3 (§§ 39e bis 39i):

Mit diesen Regelungen werden die durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997 in den §§ 11 bis 15 AVRAG geschaffenen Bestimmungen für eine flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens im Landarbeitsgesetz nachvollzogen.

§ 39e (Bildungskarenz):

Diese Bestimmung entspricht § 11 AVRAG idF des AVRAG-Novelle BGBl. I Nr. 179/1999, mit der die Mindestdauer der Bildungskarenz auf 3 Monate herabgesetzt wurde.

Voraussetzung einer Bildungskarenz ist demnach wie im AVRAG eine Mindestbetriebszugehörigkeit von drei Jahren. Die Bildungskarenz ist von einer Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer abhängig. Die Dienstnehmer erhalten in dieser Zeit Weiterbildungsgeld aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung.

Nach Ende der Bildungskarenz hat der Dienstnehmer Anspruch - nach Maßgabe seines Dienstvertrages (Dienstschein) - auf einem zumutbaren Arbeitsplatz weiterbeschäftigt zu werden.

Abs. 2 entspricht der geltenden Rechtslage bei Elternurlaub.

Nach Abs. 3 gehen beschäftigungslose Zeiten (Beschäftigungsverbote für werdende und stillende Mütter, Elternurlaub, Präsenz-, Zivil- oder Ausbildungsdienst) für deren Dauer der vereinbarten Bildungskarenz vor, d.h. sind diese länger als die Bildungskarenz, wird die Bildungskarenz zur Gänze verdrängt; sind diese kürzer als die Bildungskarenz, läuft die Bildungskarenz mit dem vereinbarten Ende ab. Dies einerseits im Hinblick auf die vom Dienstgeber getroffenen arbeitsrechtlichen Dispositionen, aber auch im Hinblick auf die finanziellen Förderungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung.

Abs. 4 sichert dem Dienstnehmer, dessen Dienstverhältnis während der Bildungskarenz vom Dienstgeber beendet wird, die Abfertigung (allenfalls eine Urlaubsentschädigung oder -abfindung) auf Basis des vor Antritt der Bildungskarenz gebührenden Entgelts.

§ 39f (Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts):

Diese Bestimmung entspricht § 12 AVRAG. Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen werden kann, vereinbaren. Förderungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gebühren nur dann, wenn eine Ersatzarbeitskraft eingestellt wird. Die Regelungen des § 39e Abs. 2 bis 4 finden Anwendung. Die Freistellungsvereinbarung bleibt auch dann wirksam, wenn der Dienstgeber die Ersatzkraft nicht behält. Auch nach einer solchen Freistellung hat der Dienstnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung auf einem nach Maßgabe des Dienstvertrages (Dienstschein) zumutbaren Arbeitsplatz.

§ 39g (Solidaritätsprämienmodell):

Diese Bestimmung entspricht § 13 AVRAG. Anders als bei der Bildungskarenz soll beim Solidaritätsprämienmodell die Normalarbeitszeit von mehreren Dienstnehmern reduziert werden, sodass für diese reduzierte Arbeitszeit ein Zeitrahmen für die Einstellung einer Ersatzarbeitskraft frei wird. Dieses Modell kann nur dann realisiert werden, wenn es im Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung vorgesehen ist, wobei im Einzelfall jedenfalls mit jedem einzelnen Dienstnehmer eine Vereinbarung über die Arbeitszeitreduktion erforderlich ist. Es handelt sich dabei um ein Teilzeitarbeitsmodell; Abs. 3 bestimmt, dass § 10a unberührt bleibt. Der Entgeltanspruch ergibt sich aus der reduzierten Arbeitszeit im Verhältnis zur Vollzeitarbeit.

Hinsichtlich der Berechnung der Abfertigung ist vorgesehen, dass die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers heranzuziehen ist, wenn die Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung kürzer als zwei Jahre gedauert hat. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, kann der Kollektivvertrag bzw. die Betriebsvereinbarung eine andere Berechnung vorsehen (z.B. pro rata temporis).

§ 39h (Herabsetzung der Normalarbeitszeit):

Diese Bestimmung entspricht § 14 AVRAG. Es wird einzelnen Dienstnehmern die Möglichkeit eröffnet, aus bestimmten Gründen eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit zu erreichen.

In Abs. 1 ist die Herabsetzung der Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Gleitpension geregelt. Der Dienstnehmer hat nach § 253c ASVG unter bestimmten Voraussetzungen einen

Rechtsanspruch auf eine Gleitpension; dies indiziert auch einen Anspruch auf Herabsetzung der Normalarbeitszeit bei Inanspruchnahme einer solchen Gleitpension. Sofern aus betriebsorganisatorischen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, kann der Dienstnehmer auf einen anderen nach Maßgabe des Dienstvertrages (Dienstschein) zumutbaren Arbeitsplatz versetzt werden.

Abs. 2 ermöglicht die Herabsetzung der Normalarbeitszeit aus anderen Gründen. Eine Arbeitszeitverkürzung ab Vollendung des 50. Lebensjahres oder zur Betreuung naher Familienmitglieder (im Sinne des § 26 Abs. 2 Z 1) ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Der Dienstnehmer kann nach Wegfall der Betreuungspflichten die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen, frühestens aber zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall der Betreuungspflicht. Die Berechnung der Abfertigung ergibt sich aus Abs. 4.

§ 39i (Kündigung):

Die Inanspruchnahme einer Maßnahme nach den §§ 39e bis 39h darf nicht zum Anlass einer Kündigung genommen werden (in Analogie zu § 210 Abs. 3). Allerdings kann der Dienstnehmer diese Kündigung im Sinne der ständigen Judikatur des OGH gegen sich gelten lassen. Dem entsprechend ist eine Kündigungsentschädigung vorgesehen.

Die Rechte nach den §§ 39e bis 39h sind gem. § 238 unabdingbar.

Zu Z 4 (§ 65 Abs. 1):

Im Interesse der Rechtssicherheit wird in § 65 Abs. 1 legistisch klargestellt, dass Überstunden durch Freizeit im Verhältnis 1:1,5 auszugleichen sind. Diese Klarstellung erfolgt, weil es in den letzten Jahren vereinzelt zur unrichtigen Auslegung gekommen ist, dass für Überstunden nur ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 gebühre, da ein Zuschlag in § 65 Abs. 1 geltende Fassung nicht ausdrücklich angeführt ist. Allerdings ergibt sich auch ohne Klarstellung aus § 65 Abs. 1 geltende Fassung iVm Abs. 2, dass der Freizeitausgleich für Überstunden - ebenso wie nach § 10 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969 idF BGBl. I Nr. 88/1999 - nicht in einfacher, sondern in eineinhalbfacher Stundenzahl zu erfolgen hat, da Überstunden durch Freizeit mindestens im gleichen Ausmaß wie im Falle der Entlohnung ausgeglichen werden müssen.

Zu Z 5 (§ 76):

Diese Bestimmung entspricht § 2 Abs. 1 letzter Satz ASchG. Für den Bereich des technischen Dienstnehmerschutzes wird eine ausdrückliche Definition des Dienstgeberbegriffs aufgenommen, da dies von der EU-Kommission zur Umsetzung des Art. 3 lit. b der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG als unverzichtbar erachtet wird. Zu beachten ist jedoch, dass die Anknüpfung der Dienstgeberdefinition laut Rahmenrichtlinie 89/391/EWG an den Begriff „Verantwortung" nicht der österreichischen Arbeitsrechtstradition entspricht.

Für das österreichische Arbeitsrecht ist zur Bestimmung der Arbeitgebereigenschaft nicht entscheidend, wer Verantwortung auf Organ- oder Funktionsebene trägt. Maßgeblich für den Arbeitgeberbegriff des Arbeitnehmerschutzrechts - und damit auch für den Bereich des technischen Dienstnehmerschutzes nach dem Landarbeitsgesetz - ist ein mit dem Arbeitnehmer bestehendes Vertragsverhältnis und dessen Beschäftigung, sei es auch in Form einer nur faktischen Beschäftigung (ohne Vorliegen eines gültigen Arbeitsvertrages). Weiters sind über das Arbeitsvertragsrecht hinausgehend auch Ausbildungsverhältnisse, die nicht als Arbeitsvertrag anzusehen sind, erfasst.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf § 82 Abs. 2, wonach für die Dauer einer Überlassung die Beschäftiger als Dienstgeber im Sinne des Landarbeitsgesetzes gelten; diese Bestimmung bleibt unberührt.

Dienstnehmerschutzrelevant ist die Dienstgeberdefinition in Hinblick auf die Strafbestimmungen des § 237 LAG. Die „Verantwortung für das Unternehmen bzw. den Betrieb" des § 76 ist jedoch allein nicht gleichbedeutend mit verwaltungsstrafrechtlicher Verantwortung; maßgeblich ist, wer Vertragspartei des Dienstnehmers ist.

In Entsprechung zur neueren Judikatur zur Arbeitgebereigenschaft werden analog zum ASchG auch Personengesellschaften des Handelsrechts (OHG, KG) und eingetragene Erwerbsgesellschaften in die Dienstgeberdefinition des LAG einbezogen.

Zu Z 6 (§ 76a):

Diese Umreihung ist aus systematischen Gründen erforderlich.

Zu Z 7 (§ 88 Abs. 1):

Durch den letzen Satz wird analog zu § 2 Abs. 3 zweiter Satz ASchG normiert, dass jene Gebäude/Anlage(teile) oder Orte im Freien, auf die die besonderen Arbeitsstättenregelungen schon bisher anzuwenden waren und die eine räumliche Einheit bilden (z.B. wenn sie auf demselben Betriebsgelände liegen) zusammen als eine Arbeitsstätte zählen. § 88 Abs. 2 bis 6 bleiben unberührt.

Zu Z 8 (§ 90 Abs. 1):

Durch die Aufnahme auch der chemischen Agenzien in die Definition der Arbeitsstoffe wird ein Redaktionsversehen beseitigt (vgl. Art. 2 lit. a der Arbeitsstoffe-Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG).

Zu Z 9 (§ 90 Abs. 10a und 10b):

Analog § 47 Abs. 3 ASchG wird in Umsetzung der Art. 16 Abs. 2 der Asbest-Richtlinie 83/477/EWG, Art. 15 der Karzinogene-Richtlinie 90/394/EWG und Art. 11 Abs. 2 der Biologische Arbeitsstoffe-Richtlinie 90/679/EWG, die Verpflichtungen zur Aufbewahrung der jeweiligen Verzeichnisse normieren, vorgesehen, dass die Dienstnehmerverzeichnisse nach der Ende der Exposition dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln und von diesem mindestens 40 Jahre aufzubewahren sind. Die Verpflichtung der Unfallversicherungsträger zur Aufbewahrung stellt eine Bestimmung des Organisationsrechtes dar und ist daher als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu konstruieren.

Zu Z 10 und 21 (§ 93a Abs. 4 bis 13 und § 239 Abs. 9a):

Abs. 4 entspricht dem bisherigen Abs. 6.

Abs. 5 entspricht § 77a Abs. 1 ASchG und regelt das Modell der Präventivbetreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern. Diese hat analog zum ASchG in Form von regelmäßigen Begehungen zu erfolgen, wobei der Dienstgeber aus mehreren Betreuungsformen auswählen kann; er kann Sicherheitsfachkräfte gemäß § 92 bestellen, er kann ein Präventionszentrum des zuständigen Unfallversicherungsträgers in Anspruch nehmen (§ 93b Abs. 2) oder die sicherheitstechnische Betreuung nach Maßgabe des § 93a Abs. 10 selbst vornehmen.

Aufgrund der im Rahmen der Sozialpartnerverhandlungen erzielten Vereinbarungen werden die Bestimmungen über die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern im Sinne einer Vereinheitlichung der beiden Gesetze möglichst weitgehend an die entsprechenden Bestimmungen des ASchG angeglichen.

Abs. 5 bis 8 sehen daher in Entsprechung zu § 77a ASchG maßgeschneiderte Betreuungseinheiten vor, die genau den Gefahren und Belastungen in der Arbeitsstätte angepasst sind und somit das aufgrund der jeweiligen Situation in der Arbeitsstätte erforderliche Ausmaß an Betreuung sicherstellen werden. Dabei umfasst der Begriff der „Begehung" nicht nur die Begehung der Arbeitsstätte als solche, sondern insbesondere auch die Beratung der Dienstgeber und Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und der Belegschaftsorgane im Sinne des § 93a Abs. 1 bzw. § 94a Abs. 1 sowie gegebenenfalls die Vorlage von Verbesserungsvorschlägen.

Eine regelmäßige „Basisbetreuung" in Form regelmäßiger Begehungen hat gem. Abs. 6 sowohl durch Sicherheitsfachkräfte als auch durch Arbeitsmediziner mindestens in den in Z 1 oder 2 festgelegten zeitlichen Intervallen zu erfolgen. Im Rahmen dieser - nach Möglichkeit gemeinsamen - Begehungen der Präventivfachkräfte sind alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz, die die Arbeit in der Arbeitsstätte und auf allen dazugehörigen dislozierten Flächen gemäß § 88 Abs. 2 (insbes. Felder und Wälder) betreffen, zu berücksichtigen (näheres hinsichtlich des für die Begehungen tatsächlich erforderlichen Zeitausmaßes siehe Seiten 12ff der Erläuterungen zur RV zur ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 12/1999 (Sten. Prot. NR, XX. GP, 1449 d. Blg.)).

Zusätzlich zu den regelmäßigen Begehungen ist analog zum ASchG vorgesehen, dass bedarfsorientierte bzw. anlassbezogene Begehungen vorgenommen werden müssen, z.B. bei Arbeitsunfällen, dem Einsatz neuer Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren, bei berufsbedingten Erkrankungen ("Anlassbetreuung"), da dies eine unverzichtbare Ergänzung zu der ohnehin in eher geringer Frequenz erfolgenden Basisbetreuung ist und demgemäß im Grundsatzgesetz vorgesehen werden muss.

Gemäß Abs. 7 wird die Regelung für die Ermittlung der Zahlengrenzen bei wechselnder Dienstnehmerzahl (vgl. § 77a Abs. 5 ASchG) der Ausführungsgesetzgebung überlassen. Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Dienstnehmern (bisher ab 10 Dienstnehmer gemäß § 93a Abs. 4 (alt)) Mindesteinsatzzeiten festzulegen. Die in § 93a Abs. 4 (alt) enthaltene Möglichkeit, dass die Ausführungsgesetzgebung anstelle einer Mindesteinsatzzeit auch kürzere Intervalle für die gemeinsamen Begehungen vorsehen kann, wird gestrichen, da im Rahmen der Sozialpartnerverhandlungen einvernehmlich festgehalten wurde, dass Mindesteinsatzzeiten für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Dienstnehmern die beste Form der Präventivdienstbetreuung darstellt und die arbeitnehmer- bzw. dienstnehmerschutzrechtlichen Bestimmungen des ASchG bzw. des LAG möglichst weitgehend anzugleichen sind.

Abs. 8 entspricht § 77a Abs. 6 ASchG und stellt sicher, dass Dienstnehmer, die auf Feldern, Wäldern und sonstigen Flächen gemäß § 88 Abs. 2 beschäftigt sind, bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl von Arbeitsstätten gemäß Abs. 7 berücksichtigt werden (vgl. in diesem Zusammenhang VwGH vom 22.10.1999, 98/02/0234, ARD 5093/7/2000).

Abs. 9 entspricht § 77a Abs. 4 ASchG.

Abs. 10 erweitert das bisher in § 93a Abs. 5 (alt) vorgesehene Unternehmermodell analog § 78b ASchG und sieht vor, dass Dienstgeber in Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer (bisher 25 Dienstnehmer) die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte selbst wahrnehmen können, wenn sie die erforderlichen Fachkenntnisse (Absolvierung der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft) nachweisen.

In Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer wird analog § 78b Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 vorgesehen, dass die Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können, wenn sie ausreichende Kenntnisse auf

dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs. 2 ASchG anerkannte Fachausbildung durchführt. Als Voraussetzung für die Bescheinigung durch die Ausbildungseinrichtung ist von der Ausführungsgesetzgebung der erfolgreiche Abschluss einer mindestens 72 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Ausbildung auf den Gebieten der Organisation und Methoden des betrieblichen Arbeitnehmerschutzes, der Ergonomie, der Sicherheit von Arbeitssystemen, der gefährlichen Arbeitsstoffe sowie der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren und von einer jeweils mindestens 14 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Weiterbildung in Abständen von längstens drei Jahren vorzusehen.

Die Ausbildungen und Prüfungen der Dienstgeber im Rahmen des Unternehmermodells sollen nur durch Ausbildungseinrichtungen vorgenommen werden können, die eine nach der Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte (SFK-VO, BGBl. Nr. 277/1995) anerkannte Ausbildung von Sicherheitsfachkräften durchführen.

Für Dienstgeber, die über ausreichende Kenntnisse verfügen, aber noch keine anerkannte Fachausbildung absolviert haben, enthält § 239 Abs. 9a eine Übergangsregelung: Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, dass diese Dienstgeber das Unternehmermodell ohne Nachweis durch eine Bescheinigung bis längstens ein Jahr ab Inkrafttreten der Ausführungsgesetzgebung anwenden dürfen.

Abs. 11 und 12 entsprechen § 78b Abs. 4 ASchG und sehen die Möglichkeit vor, dass sonstige Ausbildungsnachweise vom zuständigen Träger der Unfallversicherung anerkannt werden können. Die näheren Details über die erforderliche Prüfung zum Nachweis der ausreichenden Kenntnisse sind von der Ausführungsgesetzgebung festzulegen. Da Abs. 11 eine Regelung des Organisationsrechts darstellt, ist sie als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu konstruieren.

Abs. 13 entspricht § 78 Abs. 4 ASchG und enthält die erforderlichen Informations- und Beratungsverpflichtungen des Dienstgebers gegenüber Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorganen - subsidiär auch gegenüber den Dienstnehmern - für den Fall, dass er beabsichtigt, das Unternehmermodell anzuwenden oder ein Präventionszentrum des zuständigen Trägers der Unfallversicherung in Anspruch zu nehmen.

Zu Z 11 (§ 93b):

Abs. 1 normiert analog § 78 Abs. 1 ASchG, dass in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung auch durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger erfolgen kann, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt. Entscheidet sich der Dienstgeber zumindest zum Teil - entweder für die sicherheitstechnische oder die arbeitsmedizinische Betreuung - für die Bestellung eigener Präventivfachkräfte, kommen für deren Aufgaben und Tätigkeit, für die innerbetriebliche Zusammenarbeit, für die Pflichten des Dienstgebers usw., zusätzlich alle bezughabenden Regelungen über Präventivdienste zum Tragen.

Durch Abs. 2 wird Dienstgebern im Sinne des Landarbeitsgesetzes die Möglichkeit eröffnet, Präventionszentren der zuständigen Unfallversicherungsträger in Anspruch zu nehmen, indem normiert wird, dass diese Präventionszentren auch ihnen für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zur Verfügung stehen. Da diese Regelung Organisationsrecht darstellt, ist sie als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu konstruieren.

Laut den Erläuterungen (Seite 14) zur RV zur ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 12 /1999 (Sten. Prot. NR, XX. GP, 1449 d. Blg.) stellt die AUVA für den gewerblichen Bereich ab 1. Jänner 2000 jährlich mindestens 330 Millionen Schilling zu Verfügung, wobei angestrebt wird, letztlich 10% des Gesamtbudgets der AUVA für Prävention insgesamt aufzuwenden. Aufgrund des Größenverhältnisses zwischen dem gewerblichen Bereich und dem Wirtschaftssektor Land- und Forstwirtschaft, der lediglich 0,75% des Gewerbesektors ausmacht, wurde im Rahmen der Sozialpartnerverhandlungen einvernehmlich davon ausgegangen, dass mit einem Kostenaufwand von etwa 2 bis 2,5 Millionen Schilling für die AUVA zu rechnen ist. Es handelt sich hierbei um einen Näherungswert. Eine exakte Quantifizierung ist aufgrund der zur Verfügung stehenden unspezifischen Unterlagen nicht möglich. Weitere Erhebungen würden angesichts des dargestellten Größenverhältnisses einen unverhältnismäßigen Verwaltungsaufwand bedeuten.

Abs. 3 entspricht § 78a Abs. 6 ASchG und enthält Regelungen über den erforderlichen Datenaustausch zwischen den Land- und Forstwirtschaftsinspektionen und den Unfallversicherungsträgern. § 93b Abs. 3 soll als ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung im Sinne des Datenschutzgesetzes 2000 (DSG 2000), BGBl. I Nr. 165/1999, den zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben des Dienstnehmerschutzes erforderlichen Datenaustausch sicherstellen.

Abs. 4 entspricht § 83 Abs. 3 ASchG. Meldepflichten der Dienstgeber an die zuständige Land- und Forstwirtschaftsinspektion waren bisher im Landarbeitsgesetz nicht vorgesehen, sind aber im Hinblick auf die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben des Dienstnehmerschutzes erforderlich. Analog zu § 83 Abs. 3 ASchG wird vorgesehen, dass der Dienstgeber nicht in jedem Fall der Meldepflicht unterworfen ist. Nur dann, wenn er sich nicht für die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums entscheidet, sondern die Aufgaben der

Sicherheitsfachkräfte selbst wahrnehmen will oder selbst Präventivkräfte bestellt, soll dies der Meldung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion unterliegen.

Abs. 5 stellt entsprechend Art. 5 Abs. 2 und 3 der Rahmenrichtlinie 89/391/EWG klar, dass weder die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells die Dienstgeber von ihrer Verantwortung für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften enthebt.

Abs. 6 bis 10 entsprechen § 78a Abs. 2 bis 5 ASchG und sind im LAG zu regeln, weil die Bestimmungen des ASchG hinsichtlich der Tätigkeitspflicht der Präventionszentren bzw. deren Ablehnungsrecht (Abs. 6), der Mitwirkungsrechte der Dienstnehmer (Abs. 7), der Verweise auf jene für Präventivfachkräfte geltenden Bestimmungen, die auch für die Präventionszentren, die keine Präventivfachkräfte im Sinne des 7. Abschnittes des ASchG (hier des 4. Abschnittes des LAG), sondern eine Betreuungsform sui generis darstellen, zum Tragen kommen sollen (Abs. 8), und der Bekanntgabe und Berücksichtigungspflichten (Abs. 9 und 10) im Geltungsbereich des LAG nicht automatisch zum Tragen kommen können (nähere Details siehe Seiten 14ff der Erläuterungen zur RV zur ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 12 /1999 (Sten. Prot. NR, XX. GP, 1449 d. Blg.)).

Zu Z 12 (§ 94 Abs. 2):

Bei dieser Änderung handelt es sich um eine Zitatberichtigung (Verweis auf das geltende Ärztegesetz 1998).

Zu Z 13 (§ 94a Abs. 5 bis 7):

Die Neuregelung der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung für Klein- und Mittelbetriebe (siehe § 93a Abs. 5 bis 9 und 13) bedingt eine entsprechende Anpassung des § 94a Abs. 5 bis 7.

Zu Z 15 (§ 126 Abs. 1):

Durch die Novelle BGBl. I Nr. 102/1998 wurde das Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz (LFBAG) u.a. dahingehend geändert, dass der Lehrling über Antrag auch innerhalb der letzten zehn (bisher acht) Wochen vor Beendigung der Lehrzeit zur Facharbeiterprüfung zugelassen werden kann (§ 7 Abs. 1 zweiter Satz LFBAG). Dies bedingt eine entsprechende Anpassung des § 126 Abs. 1. Durch die Formulierung des zweiten Satzes wird klargestellt, dass der Lehrberechtigte und der Lehrling gemeinsam wählen können, ob die Lehrzeit bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung verkürzt wird oder nicht.

Zu Z 16 und 17 (§§ 197b und 202 Abs. 1 Z 24):

Mit diesen Bestimmungen wird die ArbVG-Novelle BGBl. I Nr. 69/1998 nachvollzogen.

§ 197b Abs. 1 sieht vor, dass der Betriebsinhaber mit dem Betriebsrat im Rahmen der allgemeinen Beratung nach § 197 auch Fragen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu erörtern hat. Neben der Initiative des Betriebsinhabers kann auch der Betriebsrat selbst Vorschläge in diesen Angelegenheiten erstatten (Abs. 2), über die mit ihm zu beraten dann der Betriebsinhaber verpflichtet ist. In Abs. 3 wird schließlich festgelegt, dass konkrete Maßnahmen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden können.

Diese Betriebsvereinbarung ist als fakultative Betriebsvereinbarung normiert (§ 202 Abs. 1 Z 24).

Bei Erstellung von solchen Betriebsvereinbarungen könnte ein Konzept verfolgt werden, wie es in der Regierungsvorlage zur ArbVG-Novelle 1998 (Sten. Prot. NR, XX. GP, 1115 d. Blg.) beschrieben ist.

Zu Z 18 (§ 232 Abs. 1):

Mit dieser Änderung wird ein Redaktionsversehen beseitigt (oberstes Organ der Vollziehung des Landes ist die Landesregierung).

Zu Z 19 (§ 237):

Da durch die von den Verwaltungsstrafbestimmungen des § 237 Abs. 1 erfassten Handlungen auch gerichtliche Straftatbestände verwirklicht werden könnten, wird die Subsidiaritätsklausel in Abs. 2 und 4 aus praktischen Erwägungen umformuliert.

Hinzuweisen ist jedoch darauf, dass die Subsidiarität auch ohne eine ausdrückliche gesetzliche Regelung gilt und die entscheidenden Strafbehörden das Verbot der Doppelbestrafung von sich aus zu beachten haben; vgl. VfGH-Entscheidung vom 7. Oktober 1998, Zl. G 51/97-7 und G 26/98-10, wonach das Fehlen einer Subsidiaritätsklausel (wie z.B. in § 130 ASchG) nicht verfassungswidrig ist. Eine ausdrückliche Regelung wie nunmehr im LAG ist daher nicht zwingend notwendig und hat keinerlei Rückwirkungen auf das ASchG oder andere Arbeitnehmerschutzgesetze.

Aufgrund der im Rahmen der Sozialpartnerverhandlungen erzielten Übereinkunft wird die Neufassung des § 237 weiters zum Anlass genommen, bei Verwaltungsübertretungen auch Mindeststrafen in Höhe von 2 000 S nach Vorbild des § 130 ASchG vorzusehen.

Zu Z 21 (§ 239 Abs. 9a):

Diese Bestimmung entspricht § 116 Abs. 6 ASchG. Für Dienstgeber, die in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer das Unternehmermodell anwenden und über ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des

Gesundheitsschutzes verfügen, aber noch keine Bescheinigung vorlegen können, wird eine Übergangsfrist von einem Jahr ab Inkrafttreten der Ausführungsgesetzgebung vorgesehen. Während dieses Zeitraums kann der Dienstgeber das Unternehmermodell auch ohne den erforderlichen Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung anwenden.

Zu Z 22 (§ 239 Abs. 10 Z 20):

Die bislang nicht angeführte Leiharbeits-Richtlinie 91/383/EWG wird zur Klarstellung in die Aufzählung der von den Ländern umzusetzenden Richtlinien aufgenommen.

Zu Z 23 (§ 239 Abs. 11 und 12):

Diese Änderungen sind im Hinblick auf die Umstellung auf den Euro mit 1.1.2002 erforderlich.

Zu Z 24 (Art. II Abs. 2):

Es handelt sich um eine Zitatanpassung.

TEXTGEGENÜBERSTELLUNG

Geltende Fassung	Entwurf
	Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984
	Artikel I
§ 7. (3)	**§ 7.** (3)
2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in österreichischen Schillingen auszuzahlen ist,	2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,
	Anspruch des Dienstnehmers auf Karenzurlaub
§ 26a. (1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und	**§ 26a.** (1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und
1. die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub aus Anlaß der Mutterschaft nach österreichischen Rechtsvorschriften hat oder 2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes verhindert ist.	1. die Mutter nicht gleichzeitig Karenzurlaub in Anspruch nimmt, ausgenommen im Falle des § 26b Abs. 2, oder 2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat.
Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. Karenzurlaub nach Z 1 gebührt nur für jenen Zeitraum, für den die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.	
§ 26b. (1) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 26a Abs. 1 Z 1 1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) oder	(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).
(2) In den Fällen des § 26a Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub des Dienstnehmers frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem ein Beschäftigungsverbot nach § 99 Abs. 1 enden würde. Gilt für die Mutter das Betriebshilfegesetz, BGBl. Nr. 359/1982, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 3 Abs. 1 Satz 4 des Betriebshilfegesetzes genannten Zeitpunkt.	(3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub 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, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der jeweils geltenden Fassung, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.

www.parlament.gv.at

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
	(4) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate betragen.
	(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt geben, dass er den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.
	Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter
§ 26b. (1) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 26a Abs. 1 Z 1 1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) oder 2. mit dem auf den Ablauf des Karenzurlaubes der Mutter folgenden Tag.	**§ 26b.** (1) Der Karenzurlaub nach § 26a kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzurlaubsteil muss mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem in § 26a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter.
	(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenzurlaub ein Monat vor dem in § 26a Abs. 1 oder § 26c Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.
	(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub im Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes der Mutter seinem Dienstgeber Beginn und Dauer seines Karenzurlaubes bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

Geltende Fassung

Entwurf

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 26c. (1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seines Karenzurlaubes 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. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 26a oder 26b spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. § 26a Abs. 1 Z 1 ist anzuwenden.

(2) Ist der noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenzurlaub 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 des aufgeschobenen Karenzurlaubes vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes.

(3) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 26a Abs. 5 oder 26b Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes Karenzurlaub bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

31 von 64

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
	(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstnehmer den aufgeschobenen Karenzurlaub zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts des aufgeschobenen Karenzurlaubes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.
	(5) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) 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 der Zivilprozessordnung, RGBl. Nr. 113/1895 (ZPO), in der jeweils geltenden Fassung, sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.
	(6) Wird der aufgeschobene Karenzurlaub im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt des aufgeschobenen Karenzurlaubes jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.
	Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters
§ 26a. (2) Anspruch auf Karenzurlaub unter den in Abs. 1 genannten Voraussetzungen haben auch männliche Dienstnehmer, die 1. allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivväter); 2. ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegeväter).	**§ 26d.** (1) Anspruch auf Karenzurlaub unter den in den §§ 26a bis 26c genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, 1. allein oder mit seiner Ehegattin an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater); 2. in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).
§ 26b. (3) Für Adoptiv- oder Pflegeväter (§ 26a Abs. 2 Z 1 und 2) beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an den Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.	(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

Geltende Fassung

Entwurf

§ 26c. (1) Der männliche Dienstnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber bei sonstigem Verlust des Anspruches

1. spätestens vier Wochen nach der Geburt,
2. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 26b Abs. 3)

unverzüglich bekanntzugeben. Mit der Bekanntgabe sind die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer des Karenzurlaubes nach den §§ 26a oder 26b bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach den §§ 26a oder 26b vereinbart werden.

(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, kann er Karenzurlaub im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Im Übrigen gelten die §§ 26a und 26b.

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

Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter

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

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
	(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 der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes.
(2) Der männliche Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.	(3) Der Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.
(3) Dieser Anspruch steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht oder eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. § 26e ist anzuwenden.	(4) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 26f bis 26h sind anzuwenden.
	Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenzurlaub
§ 26e. (1) Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 26c, 26d Abs. 2), jedoch nicht vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes. Nimmt auch die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter einen Karenzurlaub in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes. Bei Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes oder bei Verhinderung der Mutter endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung.	**§ 26f.** (1) Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub nach den §§ 26a, 26b oder 26d wegen Geburt eines Kindes im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichts entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen 1. nach dem Ende eines Karenzurlaubs(teils), 2. bei zweimaliger Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes nach Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern der Dienstnehmer die Inanspruchnahme seines zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt gegeben hat,

Geltende Fassung	Entwurf
	3. nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.
(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.	(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.
~~(3) Endet der Karenzurlaub gemäß § 26b Abs. 4 vorzeitig, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz jedenfalls vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes.~~	
(4) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (§§ 4, 14a und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975, in der jeweils geltenden Fassung) eines Ausländers wird bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem das Dienstverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.	(3) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, in der jeweils geltenden Fassung, eines Ausländers wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

35 von 64

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
	Recht auf Information **§ 26g.** Während eines Karenzurlaubes hat der Dienstgeber den Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berühren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.
	Gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub
§ 26a. (3) Der männliche Dienstnehmer kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 lit.a bis c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG), ausüben. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei dieser geringfügigen Beschäftigung hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.	**§ 26h.** (1) Der Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG), in der jeweils geltenden Fassung, ausüben. Eine über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende Erwerbstätigkeit ist nur vorübergehend zulässig. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.
§ 105. (2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in den Kalenderjahren, in welche Zeiten eines Karenzurlaubes nach Abs. 1 fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit eines gemäß Abs. 1 gewährten Karenzurlaubes ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.	(2) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, in der jeweils geltenden Fassung, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten eines Karenzurlaubes fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit eines Karenzurlaubes ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

Geltende Fassung	Entwurf
§ 105. (3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Karenzurlaubes im Sinne des Abs. 1, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.	(3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Karenzurlaubes, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.
§ 26c. (2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen.	(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen. Die Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.
§ 26b. (4) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.	(5) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.
§ 26c. (3) Der männliche Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind und der überwiegenden Betreuung des Kindes unverzüglich bekanntzugeben und über Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder anzutreten.	(6) Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind und der überwiegenden Betreuung des Kindes unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder anzutreten.
Teilzeitbeschäftigung	**Teilzeitbeschäftigung**
§ 26g. (1) Die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.	**§ 26i.** (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
(2) Der männliche Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.	(2) Der Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit der Mutter kann die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die die Mutter ihre Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.
(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen, hat der Dienstnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung 1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt oder 2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Vater oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.	(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat der Dienstnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung 1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden; 2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Dienstnehmer oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.
	(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

Geltende Fassung

Entwurf

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden. Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers muss mindestens drei Monate dauern und beginnt

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder 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 Dienstnehmerin ist (Fälle des § 26a Abs. 1 Z 2); § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden, oder
3. im Anschluss an einen Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(6) Beabsichtigt der Dienstnehmer Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 5 Z 1 oder 2) in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt der Dienstnehmer Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, hat er dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter seinem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Dienstnehmer binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

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

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

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
(7) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mitzuunterfertigen.	(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.
§ 26f. (2) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, so gebühren sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.	(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.
§ 26g. (8) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit (Abs. 5), jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 6, wenn der Dienstnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.	(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 26f) beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit (Abs. 5), frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7.
~~(9) §§ 26e Abs. 2 bis 4 und 26f sind anzuwenden.~~	
§ 26i. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Das Gericht hat die Klage gemäß § 26g Abs. 6 insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes - Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.	(11) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Das Gericht hat die Klage gemäß Abs. 7 insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes - Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

Geltende Fassung	Entwurf
	Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters
§ 26g. (4) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht gelten die für die leiblichen Eltern geltenden Bestimmungen.	**§ 26j.** (1) Wird anstelle von Karenzurlaub Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes gemäß § 26d.
	(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann 1. unmittelbar mit der Annahme oder Übernahme des Kindes, allein oder gleichzeitig mit der Mutter, oder 2. im Anschluss an einen Karenzurlaub oder 3. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter beginnen.
(5) Der Dienstnehmer hat die Inanspruchnahme, Dauer, Lage und das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung seinem Dienstgeber bekanntzugeben.	(3) Im Fall des Abs. 2 Z 1 hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben; in den Fällen des Abs. 2 Z 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter.
	(4) Im übrigen ist § 26i anzuwenden.
	Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes
§ 26h. (1) Hat der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.	**§ 26k.** (1) Lehnt der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.
(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.	(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
§ 26f. (1) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 105 Abs. 2 und 3 und für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung § 106.	**Dienst(Werks)wohnung** **§ 26l.** Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 26f und 26i Abs. 9 nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden. **Flexible Gestaltung des Arbeitslebens** **Bildungskarenz** **§ 39e.** (1) Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, kann zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Eine neuerliche Bildungskarenz kann erst drei Jahre nach Rückkehr aus einer Bildungskarenz vereinbart werden. (2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 26h Abs. 2 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 26h Abs. 3 mit der Maßgabe, dass anstelle des Begriffes „Karenzurlaub“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt. (3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 97 oder 99, eines Karenzurlaubes nach den §§ 26a bis 26e und 26k oder §§ 105 bis 105d und 105f Abs. 1 letzter Satz, eines Präsenzdienstes gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990 (WG), BGBl. Nr. 305, in der jeweils geltenden Fassung, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986, in der jeweils geltenden Fassung, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 46a WG, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

Geltende Fassung

Entwurf

(4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Urlaubsentschädigung oder -abfindung gemäß den §§ 74 und 75 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes

§ 39f. Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen wird, ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. Im Übrigen gilt § 39e Abs. 2 bis 4.

Solidaritätsprämienmodell

§ 39g. (1) Die Bedingungen für eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Betriebe oder Betriebsteile unter gleichzeitiger Einstellung von Ersatzarbeitskräften durch den Dienstgeber (Solidaritätsprämienmodell) können in einem Kollektivvertrag oder, falls ein Kollektivvertrag keine Regelung trifft oder nicht zur Anwendung kommt, in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit kann nur aufgrund einer Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber innerhalb des vom Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen.

(2) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 1 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, kann der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung eine andere Berechnung vorsehen.

(3) Im übrigen bleibt § 10a unberührt.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

Geltende Fassung

Entwurf

Herabsetzung der Normalarbeitszeit

§ 39h. (1) Dem Dienstnehmer, der die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Gleitpension nach § 253c ASVG erfüllt, ist in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten auf sein Verlangen unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes die Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf ein in § 253c ASVG genanntes Ausmaß zu gewähren. Der Dienstnehmer hat Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit spätestens sechs Monate vor dem Antritt bekannt zu geben. Kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind in Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer spätestens drei Monate vor dem dem Dienstgeber bekannt gegebenen Termin den Dienstgeber auf Einwilligung in die Herabsetzung der Normalarbeitszeit klagen.

(2) Darüber hinaus kann zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer,

1. der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder
2. mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Familienmitgliedern, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist,

die Herabsetzung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(3) Frühestens zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall einer Betreuungspflicht im Sinne des Abs. 2 Z 2 kann der Dienstnehmer die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen.

www.parlament.gv.at

44 von 64

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

Geltende Fassung

Entwurf

(4) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 2 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, so ist - sofern keine andere Vereinbarung abgeschlossen wird - bei der Berechnung der Abfertigung vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen.

Kündigung

§ 39i. (1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 39e bis 39h ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 210 Abs. 5 gilt sinngemäß.

(2) Lässt der Dienstnehmer eine entgegen Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 35. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmälerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 39e bis 39h zugestanden wäre.

§ 65. (1) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern die Mehrdienstleistung nicht durch Freizeit ausgeglichen werden kann.

§ 65. (1) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 gewährt wird.

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Allgemeine Bestimmungen

Begriffsbestimmung

§ 76. Dienstgeber im Sinne der §§ 76a bis 94e ist jede natürliche oder juristische Person, Personengesellschaft des Handelsrechts oder eingetragene Erwerbsgesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung

Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

§ 76.

§ 88. (1) Arbeitsstätten sind

1. alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden), sowie
2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

§ 90. (1) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen und biologischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als „Verwenden" gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.

Entwurf

Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

§ 76a.

§ 88. (1) Arbeitsstätten sind

1. alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden), sowie
2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

Mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude eines Dienstgebers zählen zusammen als eine Arbeitsstätte.

§ 90. (1) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen, biologischen oder chemischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als „Verwenden" gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.

§ 90. (10a) Dienstnehmerverzeichnisse sind nach Ende der Exposition dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln.

(10b) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der zuständige Träger der Unfallversicherung hat die Verzeichnisse mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

Geltende Fassung	Entwurf
~~§ 93a. (4) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig bis zu 5 Dienstnehmer beschäftigt, haben Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner eine gemeinsame Begehung vorzunehmen. Bei dieser Begehung kann die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren im Sinne des § 77 vorgenommen werden. Werden regelmäßig 6 bis 10 Dienstnehmer beschäftigt, so muß eine gemeinsame Begehung mindestens zweimal im Kalenderjahr erfolgen. Die Ausführungsgesetzgebung hat für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 10 Dienstnehmer beschäftigt werden, gemeinsame Begehungen in kürzeren Intervallen oder eine Mindesteinsatzzeit festzulegen.~~	
~~(5) Die Ausführungsgesetzgebung kann unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren vorsehen, daß in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmern Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können, wenn sie die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen, und dies im Hinblick auf die Art der Tätigkeit und die bestehenden Gefahren vertretbar ist.~~	
(6) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß zu beschäftigen.	(4) (Grundsatzbestimmung) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß zu beschäftigen.
	(5) (Grundsatzbestimmung) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

47 von 64

Geltende Fassung

Entwurf

(6) (Grundsatzbestimmung) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den folgenden Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, wann bei wechselnder Dienstnehmerzahl die jeweiligen Zahlengrenzen erreicht werden und für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, eine Mindesteinsatzzeit festzulegen.

(8) (Grundsatzbestimmung) Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 88 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(9) (Grundsatzbestimmung) Dienstgeber haben bei Begehungen nach Abs. 6 dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit alle Dienstnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung

Entwurf

(10) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung kann unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren vorsehen, dass in Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können, wenn sie die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 93 Abs. 2 nachweisen. In Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer kann die Ausführungsgesetzgebung vorsehen, dass Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können, wenn sie ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 450/1994 (ASchG), in der jeweils geltenden Fassung, anerkannte Fachausbildung durchführt. Als Voraussetzung für diese Bescheinigung ist von der Ausführungsgesetzgebung der erfolgreiche Abschluss einer Aus- und Weiterbildung vorzusehen, die zumindest den Erfordernissen des § 78b Abs. 2 und 3 ASchG entspricht.

(11) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Soweit der Dienstgeber über sonstige Ausbildungsnachweise auf den in Abs. 10 letzter Satz angeführten Gebieten verfügt, kann der zuständige Träger der Unfallversicherung diese Ausbildungsnachweise als gänzlichen oder teilweisen Ersatz für die Ausbildung nach Abs. 10 letzter Satz anerkennen.

(12) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung hat im Fall des Abs. 11 die näheren Details über den Nachweis der ausreichenden Kenntnisse festzulegen.

(13) (Grundsatzbestimmung) Die Dienstgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Dienstnehmer von ihrer Absicht, die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen oder für eine Arbeitsstätte ein Präventionszentrum (§ 93b) in Anspruch zu nehmen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung

Entwurf

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger

§ 93b. (1) (Grundsatzbestimmung) Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des Unfallversicherungsträgers erfolgen, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt.

(2) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die gemäß § 78a ASchG einzurichtenden Präventionszentren der zuständigen Unfallversicherungsträger stehen auch Dienstgebern im Sinne des Landarbeitsgesetzes für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung gemäß Abs. 1 zur Verfügung.

(3) (Grundsatzbestimmung) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch dieses Bundesgesetz übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihnen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zu übermitteln:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten.

(4) (Grundsatzbestimmung) Dienstgeber haben den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen zu melden:

1. für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Dienstnehmern: die Namen der Präventivfachkräfte oder die Bezeichnung der in Anspruch genommenen Zentren sowie deren jeweilige Einsatzzeiten,
2. für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, sofern nicht ein Präventionszentrum in Anspruch genommen wird: die Namen der Präventivfachkräfte oder die Bezeichnung der in Anspruch genommenen Zentren oder den Namen der natürlichen Person, die das Unternehmermodell gemäß § 93a Abs. 10 wahrnimmt,
3. Änderungen der gewählten Betreuungsform, jeden Wechsel der Präventivfachkräfte sowie wesentliche Änderungen der Einsatzzeit.

Geltende Fassung

Entwurf

(5) (Grundsatzbestimmung) Weder die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells gemäß § 93a Abs. 10 enthebt die Dienstgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

(6) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Präventionszentren haben Verlangen der Dienstgeber auf Begehung und Betreuung unter Berücksichtigung der Dringlichkeit so bald als möglich, bei Gefahr in Verzug unverzüglich, nachzukommen und darüber hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen den Dienstgebern von sich aus die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern anzubieten. Die Präventionszentren können die Betreuung ablehnen, wenn ihnen der Dienstgeber die erforderlichen Informationen und Unterlagen gemäß § 93a Abs. 2 oder § 94a Abs. 2 nicht zur Verfügung stellt.

(7) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Nimmt der Dienstgeber ein Präventionszentrum in Anspruch, sind die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Dienstnehmer, berechtigt, direkt beim zuständigen Unfallversicherungsträger Auskunftserteilung, Beratung und Zusammenarbeit und erforderlichenfalls Begehungen durch ein Präventionszentrum zu verlangen. Die Präventionszentren haben die Quelle solcher Verlangen als vertraulich zu behandeln. Abs. 6 erster Halbsatz ist anzuwenden.

(8) (Grundsatzbestimmung) Die §§ 93a Abs. 1 und 2, 94a Abs. 1 und 2, 94b Abs. 1 und 94c sind anzuwenden. Weiters ist § 94b Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

(9) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Das Präventionszentrum hat nach jeder Begehung dem Dienstgeber die Begehungsergebnisse und allfällige Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz, allenfalls unter Bekanntgabe einer Dringlichkeitsreihung, schriftlich bekannt zu geben.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
	(10) (Grundsatzbestimmung) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen gemäß Abs. 9 den Belegschaftsorganen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 77 Abs. 5 und 6 zu berücksichtigen.
§ 94. (2) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Als Arbeitsmediziner dürfen nur Personen bestellt werden, die zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes 1984, BGBl. Nr. 373, berechtigt sind und eine vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung gemäß § 14 des Ärztegesetzes 1984 absolviert haben. Die Bestimmungen des Ärztegesetzes bleiben unberührt.	**§ 94.** (2) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Als Arbeitsmediziner dürfen nur Personen bestellt werden, die zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes 1998 (ÄrzteG 1998), BGBl. I Nr. 169, berechtigt sind und eine vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung gemäß § 38 des Ärztegesetzes 1998 absolviert haben. Die Bestimmungen des Ärztegesetzes bleiben unberührt.
§ 94a. (5) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig bis zu fünf Dienstnehmer beschäftigt, haben Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte eine gemeinsame Begehung vorzunehmen. Bei dieser Begehung kann die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren im Sinne des § 77 vorgenommen werden. Werden regelmäßig 6 bis 10 Dienstnehmer beschäftigt, so muß eine gemeinsame Begehung mindestens zweimal im Kalenderjahr erfolgen. Die Ausführungsgesetzgebung hat für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 10 Dienstnehmer beschäftigt werden, gemeinsame Begehungen in kürzeren Intervallen oder eine Mindesteinsatzzeit festzulegen.	**§ 94a.** (5) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

Geltende Fassung

Entwurf

(6) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den in Z 1 und 2 genannten Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen. Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) § 93a Abs. 7 bis 9 und 13 sind anzuwenden.

Karenzurlaub

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

§ 105. (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 99 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 99 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt geben, dass sie den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
(4) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 102 und 103 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. Nimmt auch der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater einen Karenzurlaub in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes. § 26e Abs. 2 gilt sinngemäß.	(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 102 und 103 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. § 26f Abs. 2 ist anzuwenden.
	Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater
	§ 105a. (1) Der Karenzurlaub kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil des Karenzurlaubes der Dienstnehmerin muss mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem in § 105 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten. § 26b Abs. 2 ist anzuwenden.
(6) Nimmt auch der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater Karenzurlaub in Anspruch, so hat die Dienstnehmerin dem Dienstgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes spätestens vier Wochen nach der Entbindung, bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (Abs. 5) unverzüglich bekanntzugeben. § 26c Abs. 2 gilt sinngemäß. Nimmt die Dienstnehmerin keinen Karenzurlaub in Anspruch, so ist der Dienstgeber verpflichtet, der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung darüber auszustellen.	(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihren Karenzurlaub im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.
	(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt im Falle des Abs. 2 mit der Bekanntgabe.
	(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 endet vier Wochen 1. nach dem Ende ihres jeweiligen Karenzurlaubsteiles, 2. bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen nach Ende ihres zweiten Teiles, sofern die Dienstnehmerin die Inanspruchnahme des zweiten Karenzurlaubsteiles bis zum Ende der Frist des § 99 Abs. 1 bekannt gegeben hat.

Geltende Fassung

(5) Die §§ 102, 103, 106 und 108 sowie die Abs. 1 bis 4 und 6 bis 8 sind auf Dienstnehmerinnen, die

1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivmütter);
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen haben, mit dem Kind im selben Haushalt leben und es überwiegend selbst pflegen (Pflegemütter),

nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen sinngemäß anzuwenden, wenn sie einen Karenzurlaub im Sinne des Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen.

Entwurf

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 105b. (1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihres Karenzurlaubes 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. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 105 oder 105a spätestens

1. mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat. § 26c Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 105 Abs. 3 oder 105a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 26c Abs. 3 zweiter bis letzter Satz sowie Abs. 4 bis 6.

Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 105c. (1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegemutter),

mit dem Kind im selben Haushalt lebt und es überwiegend selbst pflegt, hat Anspruch auf Karenzurlaub.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
	(2) Die §§ 105 bis 105b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden: 1. Der Karenzurlaub nach den §§ 105 und 105a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters; 2. nimmt die Dienstnehmerin ihren Karenzurlaub nach den §§ 105 und 105a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben; 3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie Karenzurlaub bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr hinaus in Anspruch nehmen.
	(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenzurlaub in der Dauer von sechs Monaten. Der Karenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.
(5) ..... Anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 102 Abs. 2) tritt die Mitteilung von der Annahme eines Kindes an Kindes Statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung über die beabsichtigte Übernahme eines Kindes in Pflege; in beiden Fällen muß mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. Anstelle des in Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt, Pflegemüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.	(4) Die §§ 102, 103 und 106 sind auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 102 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein.
	(5) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) § 108 ist auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 nach Maßgabe des Abs. 4 anzuwenden.

Geltende Fassung

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

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

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in den Kalenderjahren, in welche Zeiten eines Karenzurlaubes nach Abs. 1 fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit eines gemäß Abs. 1 gewährten Karenzurlaubes ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

Entwurf

Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

§ 105d. (1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) § 26e Abs. 3 und 4 ist anzuwenden. § 26e Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass in Z 5 anstelle des Begriffs „Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter" der Begriff „Vater, Adoptiv- oder Pflegevater" tritt.

(3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung.

§ 105e. Die §§ 26g und 26h sind anzuwenden.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
(3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Karenzurlaubes im Sinne des Abs. 1, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.	
	Teilzeitbeschäftigung
§ 105a. (1) Die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin der Verhandlung beizuziehen.	**§ 105f.** (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen beizuziehen. Die §§ 26i Abs. 7 bis 9 und 11, 26j und 26k sind anzuwenden.
(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 26g Abs. 5 und 6 bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.	(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1 und 6 und des § 26i Abs. 7 bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater kann die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die der Vater seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

Geltende Fassung

Entwurf

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur die Dienstnehmerin oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden. Sie muss mindestens drei Monate dauern und beginnt entweder

1. im Anschluss an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2 oder
2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluss an einen Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

59 von 64

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
	(6) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2 oder einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) in Anspruch zu nehmen, hat sie ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ihrem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.
	(7) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt im Falle des Abs. 5 Z 3 und 4 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.
(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.	(8) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß § 26i Abs. 7.
~~(4) §§ 26f Abs. 2, 26g Abs. 3 bis 7, 26h und 26i sind anzuwenden.~~	
§ 106. Vereinbarungen über den Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 102, 103 und 105 Abs. 4 nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden.	**§ 106.** Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26l.
§ 107. Für die Durchführung der in den §§ 98 Abs. 3 und 98a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5.	**§ 107.** Für die Durchführung der in den §§ 98 Abs. 3 und 98a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5.

Geltende Fassung	Entwurf
§ 108. (unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (§§ 4, 14a und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975, in der jeweils geltenden Fassung) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach § 102 Abs. 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.	**§ 108.** (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach § 102 Abs. 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.
§ 126. (1) Die Lehrzeit dauert drei Jahre. Sie kann bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder nicht bestandener Facharbeiterprüfung höchstens um ein Jahr verlängert werden. Sie kann bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 7 zweiter Satz des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes um höchstens acht Wochen verkürzt werden.	**§ 126.** (1) Die Lehrzeit dauert drei Jahre. Sie kann bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder nicht bestandener Facharbeiterprüfung höchstens um ein Jahr verlängert werden. Sie kann bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 7 Abs. 1 zweiter Satz des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes einvernehmlich um höchstens zehn Wochen verkürzt werden.
	Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf
	§ 197b. (1) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 197 Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abzielen.
	(2) Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in diesen Angelegenheiten zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
	(3) Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.
§ 202. (1) 24. Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.	**§ 202.** (1) 24. Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;
§ 232. (1) Die Landeshauptleute haben auf Grund von Vorschlägen eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstgeber und eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstnehmer zu erstellen. Bei Erstattung der Vorschläge und Erstellung der Listen ist auf die fachliche Qualifikation der Beisitzer und auf regionale Gesichtspunkte entsprechend Bedacht zu nehmen.	**§ 232.** (1) Die Landesregierung hat auf Grund von Vorschlägen eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstgeber und eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstnehmer zu erstellen. Bei Erstattung der Vorschläge und Erstellung der Listen ist auf die fachliche Qualifikation der Beisitzer und auf regionale Gesichtspunkte entsprechend Bedacht zu nehmen.
§ 237. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 76 Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 und 4, 94, 94a Abs. 2. 4 und 5, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.	**§ 237.** (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 4, 8 und 10, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.
(2) Sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Verwaltungsübertretungen der §§ 56 bis 64, 73, 76 Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 und 4, 94, 94a Abs. 2, 4 und 5, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 235 und 236a Geldstrafen bis 15 000 S vorzusehen.	(2) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Verwaltungsübertretungen der §§ 56 bis 64, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 4, 8 und 10, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 235 und 236a Geldstrafen von 2 000 S bis 15 000 S vorzusehen.

Geltende Fassung	Entwurf
(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters vorzusehen, daß mit Geldstrafen bis zu 15 000 S zu bestrafen ist, wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt.	(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters vorzusehen, dass mit Geldstrafen von 2 000 S bis 15 000 S zu bestrafen ist, wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt.
(4) Sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Übertretungen der §§ 46, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 218 Abs. 4 und 220 Geldstrafen bis 30 000 S vorzusehen.	(4) Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Übertretungen der §§ 46, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 218 Abs. 4 und 220 Geldstrafen von 2 000 S bis 30 000 S vorzusehen.
(5) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, daß Übertretungen gemäß Abs. 4 nur zu verfolgen und zu bestrafen sind, wenn im Falle 1. des § 160 Abs. 3 der Wahlvorstand, 2. der §§ 46, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1 und 220 der Betriebsrat, 3. des § 213 Abs. 2 oder des § 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 216 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und 4. des § 218 Abs. 4 der Betriebsinhaber binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, anzuwenden.	(5) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, dass Übertretungen gemäß Abs. 4 nur zu verfolgen und zu bestrafen sind, wenn im Falle 1. des § 160 Abs. 3 der Wahlvorstand, 2. der §§ 46, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1 und 220 der Betriebsrat, 3. des § 213 Abs. 2 oder des § 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 216 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und 4. des § 218 Abs. 4 der Betriebsinhaber binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, anzuwenden.
	§ 239. (7a) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 26a bis 26l, 39e bis 39i, 65 Abs. 1, 76, 88 Abs. 1, 90 Abs. 1 und Abs. 10a, 93a Abs. 4 bis 10, 12 und 13, 93b Abs. 1, 3 bis 5 sowie 8 und 10, 94a Abs. 5 bis 7, 105 bis 108, 126 Abs. 1, 197b, 202 Abs. 1 Z 24, 232 Abs. 1 und 237 Abs. 1 bis 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXX, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

www.parlament.gv.at

13/ME XXI. GP - Entwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Geltende Fassung	Entwurf
	(9a) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, dass Dienstgeber, die über die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 93a Abs. 10 verfügen, in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer das Unternehmermodell ohne Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung bis längstens ein Jahr ab Inkrafttreten der Ausführungsgesetzgebung anwenden dürfen.
	(10) 21. Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991).
	(11) Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 7 Abs. 3 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXXX sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen und haben ein Inkrafttreten mit 1. Jänner 2002 vorzusehen.
	(12) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters vorzusehen, dass mit Wirksamkeitsbeginn ab 1. Jänner 2002 in den Ausführungsbestimmungen zu § 237 Abs. 2, 3 und 4 anstelle des Ausdrucks „2 000 S“ der Ausdruck „150 Euro“, anstelle des Ausdrucks „15 000 S“ der Ausdruck „1 100 Euro“ und in den Ausführungsbestimmungen zu § 237 Abs. 4 anstelle des Ausdrucks „30 000 S“ der Ausdruck „2 200 Euro“ tritt.
	Artikel II
(2) Ebenso sind Dienstscheine gemäß § 7, Bestätigungen gemäß §§ 26c Abs. 2, 26g Abs. 7, 105 Abs. 6, Zeugnisse nach § 97 Abs. 2, Lehrzeugnisse gemäß § 126 Abs. 3 und Lehrverträge gemäß § 127 von den Stempel- und Rechtsgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.	(2) Ebenso sind Dienstscheine gemäß § 7, Bestätigungen gemäß den §§ 26h Abs. 4 und 26i Abs. 8, Zeugnisse nach § 97 Abs. 2, Lehrzeugnisse gemäß § 126 Abs. 3 und Lehrverträge gemäß § 127 von den Stempel- und Rechtsgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.