

G e s e t z

vom _____, mit dem die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 geändert wird

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 104/2001, beschlossen:

Artikel 1

Die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977, LBGI. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 28/2002, wird wie folgt geändert:

1. Das bisher am Ende des Gesetzestextes befindliche Inhaltsverzeichnis wird unmittelbar nach der Promulgationsklausel eingefügt und hat folgenden Wortlaut:

"I n h a l t s v e r z e i c h n i s

Abschnitt 1: G e l t u n g s b e r e i c h

§§ 1 bis 5

Abschnitt 2: D i e n s t v e r t r a g

- § 6 Abschluß des Dienstvertrages
- § 7 Dienstschein
- § 8 Inhalt des Dienstvertrages
- § 9 Dauer des Dienstvertrages
- § 10 Probendienstverhältnis
- § 10a Teilzeitarbeit
- § 11 Dienstantritt
- § 12 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers
- § 13 Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

E n t g e l t

- § 14 Allgemeine Vorschriften
- § 14a Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich
- § 15 Barlohn
- § 16 Sonderzahlungen
- § 17 Deputate

- § 18 Wohnung
- § 19 Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 20 Landnutzung und Viehhaltung
- § 21 Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- § 22 Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes
- § 23 Mitteilungs- und Nachweispflicht
- § 24 Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 25 Günstigere Regelungen
- § 26
- § 26a Anspruch auf Karenz
- § 26b Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter
- § 26c Aufgeschobene Karenz
- § 26d Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 26e Karenz bei Verhinderung der Mutter
- § 26f Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz
- § 26g Recht auf Information
- § 26h Beschäftigung während der Karenz
- § 26i Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz
- § 26j Teilzeitbeschäftigung
- § 26k Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 26l Spätere Geltendmachung der Karenz
- § 26m Dienst(Werks)wohnung
- § 27 Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 28 Kündigungsfristen
- § 29 Kündigungsbeschränkung für den Dienstgeber
- § 30 Kündigungsbeschränkung für den Dienstnehmer
- § 31 Abfertigung
- § 32 Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 33 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstnehmers
- § 34 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstgebers

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

§§ 35 bis 38

- § 38a Verhalten bei Gefahr
- § 38b Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen,
Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner
- § 38c Kontrollmaßnahmen
- § 39 Dienstzeugnis
- § 39a Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf
einen anderen Inhaber
- § 39b Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit
- § 39c Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage
- § 39d Haftung bei Betriebsübergang
- Flexible Gestaltung des Arbeitslebens
- § 39e Bildungskarenz
- § 39f Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes
- § 39g Solidaritätsprämienmodell
- § 39h Herabsetzung der Normalarbeitszeit
- § 39i Kündigung

Abschnitt 3: Kollektive Rechtsgestaltung

- § 40 Kollektivvertrag
- Kollektivvertragsfähigkeit
- §§ 41 bis 43
- § 44 Kollektivvertragsangehörigkeit
- Hinterlegung und Kundmachung
- §§ 45 und 46
- Rechtswirkungen
- §§ 47 und 48
- § 49 Geltungsdauer
- § 50 Satzung
- § 51 Rechtswirksamkeit der Satzung
- Betriebsvereinbarung
- § 52 Begriff
- § 53 Wirksamkeitsbeginn
- § 54 Rechtswirkungen
- § 55 Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

Abschnitt 4: Arbeitsschutz

Arbeitszeit

- § 56 Tagesarbeitszeit und Wochenarbeitszeit
- § 56a Durchrechnung der Arbeitszeit
- § 57
- § 58 Gleitende Arbeitszeit
- § 59
- § 60 Arbeitszeit bei Schichtarbeit
- § 61 Überstundenarbeit
- § 61a Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit
- § 62 Mindestruhezeit
- § 63 Arbeitspausen
- § 64 Sonn- und Feiertagsruhe
- § 65 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 66 Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

Urlaub

- § 67 Allgemeines
- § 68 Anrechnungsbestimmungen
- § 69 Verbrauch des Urlaubes
- § 70 Erkrankung während des Urlaubes
- § 71 Urlaubsentgelt
- § 72 Ablöseverbot
- § 73 Aufzeichnungen
- § 74 Urlaubsschädigung
- § 75 Urlaubsabfindung

Vorsorge für den Schutz der Dienstnehmer

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Allgemeine Bestimmungen

- § 76 Begriffsbestimmung
- § 76a Allgemeine Pflichten der Dienstgeber
- § 77 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen
- § 78 Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- § 79 Einsatz der Dienstnehmer
- § 80 Grundsätze der Gefahrenverhütung

- § 81 Koordination
- § 82 Überlassung
- § 83 Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 83a Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 84 Information
- § 84a Anhörung und Beteiligung
- § 84b Unterweisung
- § 85 Pflichten der Dienstnehmer
- § 86 Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle
- § 87 Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

Arbeitsstätten

- § 88 Allgemeine Bestimmungen
- § 88a Besondere Bestimmungen
 - Ausgänge und Verkehrswege
- § 88b Verkehr in Betrieben
- § 88c Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen
- § 88d Vorsorge für Erste – Hilfe-Leistung
- § 88e Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten
- § 88f Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten
- § 88g Wohnräume und Unterkünfte
- § 88h Nichtraucherchutz

Arbeitsmittel

- § 89 Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel
- § 89a Aufstellung von Arbeitsmitteln
- § 89b Benutzung von Arbeitsmitteln
- § 89c Gefährliche Arbeitsmittel
- § 89d Prüfung von Arbeitsmitteln
- § 89e Wartung von Arbeitsmitteln

Arbeitsstoffe

- § 90 Allgemeines
- § 90a Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen
- § 90b Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen
- § 90c Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
- § 90d Grenzwerte

- § 90e Messungen
- § 90f Verzeichnis der Dienstnehmer
- § 90g Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung
- Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze
- § 91 Allgemeine Bestimmungen
- § 91a Handhabung von Lasten
- § 91b Lärm
- § 91c Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- § 91d Bildschirmarbeitsplätze
- § 91e Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung
- Gesundheitsüberwachung
- § 92 Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen
- Präventivdienste
- § 93 Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 93a Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 93b Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger
- § 94 Bestellung von Arbeitsmedizinern
- § 94a Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner
- § 94b Zusammenarbeit
- § 94c Meldung von Missständen
- § 94d Abberufung
- § 94e Verordnungen zum Schutz der Dienstnehmer
- § 94f Ausnahmen
- Schutz der Frauen
- §§ 95 und 96
- Mutterschutz
- §§ 96a bis 100
- § 100a Ruhemöglichkeit
- §§ 101 und 102
- § 102a Befristete Dienstverhältnisse
- §§ 103 bis 104
- § 105 Karenz
- § 105a Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

- § 105b Aufgeschobene Karenz
- § 105c Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 105d Karenz bei Verhinderung des Vaters
- § 105e
- § 105f Teilzeitbeschäftigung

§§ 106 und 107

Schutz der Jugendlichen

§§ 108 bis 108b

Kinderarbeit

§ 109

Abschnitt 5: Arbeitsaufsicht

§ 110 Allgemeines

Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion

§§ 111 bis 117

§ 118 Rechtshilfe

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung

§§ 119 und 120

§ 121 Organisation

Abschnitt 6: Lehrlingswesen

§ 123 Lehrverhältnis

§ 124 Lehrzeit

§ 125 Lehrvertrag

§ 126 Pflichten des Lehrlings

§ 127 Pflichten des Lehrberechtigten

§ 130 Ende des Lehrverhältnisses und Wechsel der Lehrstelle

§ 131 Auflösung des Lehrverhältnisses

§ 131a

§ 132 Kündigung

Abschnitt 7: Betriebsverfassung

§ 136 Betriebsbegriff

§ 137 Gleichstellung

§ 138 Dienstnehmerbegriff

§ 139 Rechte des einzelnen Dienstnehmers

§ 140 Aufgabe

§ 141 Grundsätze der Interessenvertretung

Organisationsrecht

§ 142 Organe der Dienstnehmerschaft

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

§ 143 Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit

§ 144 Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

§ 145 Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

§ 146 Teilversammlungen

§ 147 Einberufung

§ 148 Vorsitz

§ 149 Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

§ 150 Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen
Interessenvertretungen

§ 151 Stimmberechtigung und Beschlussfassung

Betriebsrat

§ 152 Zahl der Betriebsratsmitglieder

§ 153 Wahlgrundsätze

§ 154 Aktives Wahlrecht

§ 155 Passives Wahlrecht

§ 156 Berufung des Wahlvorstandes

§ 157 Vorbereitung der Wahl

§ 158 Durchführung der Wahl

§ 159 Mitteilung des Wahlergebnisses

§ 160 Vereinfachtes Wahlverfahren

§ 161 Anfechtung

§ 162 Nichtigkeit

§ 163 Tätigkeitsdauer des Betriebsrates

§ 164 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer

§ 164a Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 164b

§ 165 Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

§ 166 Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 167 Ersatzmitglieder

- § 168 Konstituierung des Betriebsrates
- § 169 Sitzungen des Betriebsrates
- § 170 Beschlußfassung
- § 171 Übertragung von Aufgaben
- § 172 Autonome Geschäftsordnung
- § 173 Vertretung nach außen
- § 174 Beistellung von Sacherfordernissen

Betriebsratsumlage und Betriebsratsfonds

- § 175 Betriebsratsumlage
- § 176 Betriebsratsfonds
- § 177 Rechnungsprüfer

Betriebsausschuß

- § 178 Voraussetzung und Errichtung
- § 179 Geschäftsführung

Betriebsräteversammlung

- § 180 Zusammensetzung und Geschäftsführung
- § 181 Aufgaben

Zentralbetriebsrat

- § 182 Zusammensetzung
- § 183 Berufung
- § 184 Tätigkeitsdauer
- § 185 Geschäftsführung
- § 186 Aufwand
- § 187 Zentralbetriebsratsumlage
- § 188 Zentralbetriebsratsfonds
- § 189 Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds
- § 190 Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

Befugnisse der Dienstnehmerschaft

Allgemeine Befugnisse

- § 191 Überwachung
- § 192 Intervention
- § 193 Allgemeine Information
- § 194 Beratung
- § 194a Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

§ 194b Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf

§ 195 Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

§ 196 Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung

§ 197 Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen

§ 198 Zustimmungspflichtige Maßnahmen

§ 198a Ersetzbare Zustimmung

§ 199 Betriebsvereinbarungen

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

§ 200 Personelles Informationsrecht

§ 201 Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern

§ 202 Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

§ 203 Mitwirkung bei Versetzungen

§ 204 Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen

§ 205 Mitwirkung bei Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen

§ 206 Mitwirkung bei Beförderungen

§ 206a Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen

§ 207 Anfechtung von Kündigungen

§ 208 Anfechtung von Entlassungen

§ 209 Anfechtung durch den Dienstnehmer

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

§ 210 Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

§ 211 Mitwirkung bei Betriebsänderungen

§ 212 Mitwirkung im Aufsichtsrat

Organzuständigkeit

§ 213 Kompetenzabgrenzung

§ 214 Kompetenzübertragung

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

Grundsätze der Mandatsausübung

§ 215 Verschwiegenheitspflicht

§ 216 Freizeitgewährung

- § 217 Freistellung
- § 218 Bildungsfreistellung
- § 219 Erweiterte Bildungsfreistellung
- § 220 Kündigungs- und Entlassungsschutz
- § 221 Kündigungsschutz
- § 222 Entlassungsschutz

Abschnitt 8: Behörden und Verfahren

Einigungskommission

§§ 223 bis 225

Obereinigungskommission

§§ 226 bis 228

Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

§§ 229 bis 232

Gleichbehandlungskommission

§ 232a Errichtung und Zusammensetzung

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

§ 232b Gleichbehandlungsgebot

§ 232c Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 232d Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

§ 232e Gutachten bei Diskriminierung

§ 232f Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 232g Geschäftsführung der Kommission

§ 232h Ausschüsse der Kommission

§ 232i Rechtsstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission

Abschnitt 9: Schutz der Koalitionsfreiheit

§ 233

Abschnitt 10: Streitigkeiten

§ 234

Abschnitt 10a

§ 234a Aufzeichnungspflichten

Abschnitt 11: Strafbestimmungen

§ 235

Abschnitt 12: Vorschriften zwingenden
Rechtscharakters

§ 236

Abschnitt 13: Übergangsbestimmungen

§ 237

§§ 239 bis 244

Abschnitt 14: Befreiung von Stempel- und
Rechtsgebühren

§ 245

2. § 10a Abs. 9 lautet:

"(9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26j, 26k und 105f."

3. Die §§ 26a bis 26m samt Überschriften lauten:

"§ 26a

Anspruch auf Karenz

(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts 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, und

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

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 beginnt die Karenz 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 die Karenz 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 Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG und 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Die Karenz muß mindestens drei Monate betragen.

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

§ 26b

Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

(1) Die Karenz nach § 26a kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muß mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem in § 26a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluß an eine Karenz der Mutter.

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

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenz im Anschluß an eine Karenz der Mutter in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende der Karenz der Mutter seinem Dienstgeber Beginn und Dauer seiner Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

§ 26c

Aufgeschobene Karenz

(1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, daß er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 26a oder 26b spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobene Karenz in An-

spruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. § 26a Abs. 1 Z 1 ist anzuwenden.

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

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in §§ 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 der aufgeschobenen Karenz 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 der aufgeschobenen Karenz Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz 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 die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

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

§ 26d

Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

(1) Anspruch auf Karenz unter den in §§ 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 die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

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

(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, 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 Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr hinaus des Kindes in Anspruch nehmen, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenz in Anspruch nimmt.

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

§ 26e

Karenz bei Verhinderung der Mutter

(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 Karenz zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dasselbe gilt bei Verhinderung einer Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter, die zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

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

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

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

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

§ 26f

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

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

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

(2) Bei Inanspruchnahme einer Karenz durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende der Karenz 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 der Karenz nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

§ 26g

Recht auf Information

Während einer Karenz hat der Dienstgeber den Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berüh-

ren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

§ 26h

Beschäftigung während der Karenz

(1) Der Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs. 2 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2001, genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Weiters kann mit dem Dienstgeber, zu dem das karenzierte Dienstverhältnis besteht, für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbart werden. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

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

§ 26i

Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

(1) 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 Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2001, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten einer Karenz 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 der Karenz bei Rechtsansprüchen des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.

Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit einer Karenz ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

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

(3) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer auf Verlangen eine vom Dienstnehmer mit zu unterfertigende Bestätigung über Beginn und Dauer der Karenz auszustellen.

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

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

§ 26j

Teilzeitbeschäftigung

(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 keine Karenz 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 Karenz nach diesem Gesetz, dem Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl. Nr. 221, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 103/2001, oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, 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 Karenz in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenz nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenz 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 Beschäftigungsverbotens 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 eine Karenz 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 keine Karenz in Anspruch nimmt. Nimmt der Dienstnehmer Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an eine Karenz oder im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, hat er dies spätestens drei Monate vor Ende der Karenz 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 weiterer zwei Wochen bekannt zu geben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung eine Karenz 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 Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, 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.

§ 26k

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

(1) Wird anstelle von Karenz Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate einer Karenz 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 eine Karenz 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 der Karenz oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(4) Im Übrigen ist § 26j anzuwenden.

§ 26l

Spätere Geltendmachung der Karenz

(1) Lehnt der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt die Mutter keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so

kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz in Anspruch nehmen.

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

§ 26m

Dienst(Werks)wohnung

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 26j Abs. 10 nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.“

3. Im § 31 Abs. 5 lit. b und Abs. 7 Z 3 wird der Ausdruck „eines Karenzurlaubes“ durch den Ausdruck „einer Karenz“ ersetzt.

4. § 31 Abs. 6 lautet:

„(6) Abs. 5 lit. b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 26j und 26k) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde (§ 26i Abs. 4).“

5. Im § 31 Abs. 7 Z 3 wird das Zitat "§§ 26i, 26j" durch das Zitat "§§ 26j, 26k" ersetzt.

6. § 39e Abs. 2 und 3 lautet:

"(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 § 26i Abs. 1 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 26i Abs. 2 mit der Maßgabe, daß anstelle des Begriffes "Karenz" der Begriff "Bildungskarenz" tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbot nach den §§ 97 oder 99, einer Karenz nach den §§ 26a bis 26e und 26l oder den §§ 105 bis 105d und 105f Abs. 1 letzter Satz, eines Präsenzdienstes gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990 (WG), BGBl. Nr. 305, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 140/2000, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 133/2000, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 46a WG, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam."

7. § 69 Abs. 5 lautet:

"(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 26a, 26e, 105 und 105d um jenen Zeitraum, der die Karenz um zehn Monate übersteigt."

8. Im § 74 Abs. 2 wird das Zitat "§§ 26i, 26j oder 105f" durch das Zitat "§§ 26j, 26k oder 105f" ersetzt.

9. Dem § 76a wird folgender Abs. 6 angefügt:

"(6) Dienstgeber sind verpflichtet, in jeder Arbeitsstätte einen Abdruck dieses Gesetzes sowie der auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen, soweit diese für die Arbeitsstätte anzuwenden sind, an geeigneter, für die Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle, aufzulegen."

10. Der bisherige Text des § 89b erhält die Absatzbezeichnung "(1)"; folgender Abs. 2 wird angefügt:

"(2) Außer Betrieb genommene Arbeitsmittel müssen mit den für sie vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen versehen sein. Andernfalls sind diese Arbeitsmittel zu demontieren, unzugänglich oder durch Abnahme und Entfernung wesentlicher Bauelemente oder durch sonstige geeignete Maßnahmen funktionsunfähig zu machen. Erforderlichenfalls sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zu treffen."

11. Im § 90b Abs. 4 zweiter Satz wird das Wort "Anlauf" durch das Wort "Ablauf" ersetzt.

12. Im § 91 Abs. 9 wird das Zitat "Abs. 4 6 und 7" durch das Zitat "Abs. 4, 6 und 7" ersetzt.

13. Dem § 91 wird folgender Abs. 10 angefügt:

"(10) Dienstgeber sind verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion jene Dienstnehmer zu melden, die Sprengarbeiten ausführen."

14. § 92 Abs. 8 lautet:

"(8) Der Befund (Abs. 7 Z 2) ist dem Dienstnehmer, die Beurteilung (Abs. 7 Z 3) ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und dem Dienstgeber zu übermitteln. Wird bei einer Untersuchung die gesundheitliche Nichteignung festgestellt, so darf der Dienstnehmer mit dieser Tätigkeit nicht mehr beschäftigt werden. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt, wenn auf Grund einer Folgeuntersuchung durch den Arzt festgestellt wird, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist."

15. Die §§ 105 bis 105f samt Überschriften lauten:

"§ 105

Karenz

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist des § 99 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts 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. 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) Die Karenz muß mindestens drei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz 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 dieser Karenz bekannt geben, daß sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Wird Karenz 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 der Karenz. § 26f Abs. 2 ist anzuwenden.

§ 105a

Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

(1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem in § 105 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten. § 26b Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluß an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles und endet vier Wochen nach dem Ende des jeweiligen Karenzteiles.

§ 105b

Aufgeschobene Karenz

(1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, daß sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 105 oder 105a spätestens

1. mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes, geendet hat. § 26c Abs. 2 ist anzuwenden.

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

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

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

§ 105c

Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

(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 (Pflegermutter),

mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

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

1. Karenz nach den §§ 105 und 105a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;

2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz 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 der Karenz 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 auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus Karenz bis zu sechs Monaten 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 Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

(4) Die §§ 102, 103 und 106 sind auf Karenz 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 einer Karenz verbunden sein.

§ 105d

Karenz bei Verhinderung des Vaters

(1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater 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 Karenz zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz 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 Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

§ 105e

Die §§ 26g bis 26i sind anzuwenden.

§ 105f

Teilzeitbeschäftigung

(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 §§ 26j Abs. 7 bis 9, 26k und 26l sind anzuwenden.

(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1 und 6 und des § 26j Abs. 7 bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn keine Karenz 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 Karenz nach diesem Gesetz, 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 Karenz in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenz nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenz 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 eine Karenz nach diesem Gesetz, 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 keine Karenz in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an eine Karenz oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende der Karenz 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 eine Karenz 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 § 26j Abs. 7."

16. Im § 108 Abs. 10 wird das Zitat "§ 64 Abs. 4" durch das Zitat "§ 64 Abs. 5" ersetzt.
17. Im § 110 Abs. 2 wird die Wortfolge "familieneigene Arbeitskräfte" durch die Wortfolge "familieneigene Dienstnehmer" ersetzt.
18. Im § 158 Abs. 3 wird der Ausdruck "Karenzurlaubs" durch den Ausdruck "Karenz" ersetzt.
19. Im § 235 Abs. 1 wird das Zitat "§ 76a Abs. 3, 4 und 5" durch das Zitat "§76a Abs. 3 bis 6" ersetzt.

Artikel 2

- (1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für Eltern von Kindern, die nach dem 31. Dezember 2001 geboren werden.

(2) Mütter (Adoptiv- und Pflegemütter) und Väter (Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kinder nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem Tag der Kundmachung dieses Gesetzes geboren wurden, können, wenn sich entweder Mutter oder Vater am Tag der Kundmachung in Karenz befindet oder einen Teil der Karenz aufgeschoben haben, binnen drei Monaten ab Kundmachung ihrem Dienstgeber bekannt geben, ob sie Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.

(3) Mütter (Adoptiv- und Pflegemütter) und Väter (Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kinder nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem 1. Jänner 2002 geboren wurden, können ab 1. Jänner 2002 eine Beschäftigung im Sinne der §§ 26h Abs. 2 und 3 bzw. 105e dieses Gesetzes vereinbaren.

(4) Vor dem 1. Jänner 2002 vereinbarte Teilzeitbeschäftigungen nach den bisher geltenden Bestimmungen bleiben aufrecht, soweit Dienstgeber und DienstnehmerInnen nicht anderes vereinbaren."

Vorblatt

Problem und Ziel

Mit dem Kinderbetreuungsgeldgesetz, BGBl. I. Nr. 103/2001, wurde unter anderem auch das Landarbeitsgesetz 1984 (Grundsatzgesetz) mit der Maßgabe geändert, daß die Ausführungsgesetze der Länder binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung (7. August 2001) folgenden Tag zu erlassen sind.

Ziel dieses Entwurfes ist die Ausführung der Landarbeitsgesetznovelle, BGBl. I Nr. 103/2001.

Lösung

Die Ausführung der Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. I Nr. 103/2001, erfolgt derart, daß die Bestimmungen der Landarbeitsordnung 1977 an die grundsatzgesetzlichen Vorgaben angepaßt werden.

Alternativen

Keine

Kosten

Durch den vorliegenden Entwurf sind für den Bund und das Land keine zusätzlichen Kosten zu erwarten.

EU-Konformität

Gegeben

Erläuterungen

Allgemeines

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

Der vorliegende Entwurf sieht die Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984 im Zusammenhang mit dem Kinderbetreuungsgeldgesetz vor und übernimmt im wesentlichen wörtlich die Bestimmungen des Grundsatzgesetzes. Dadurch wird die Anwendbarkeit des Kinderbetreuungsgeldgesetzes auch für die Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft ermöglicht.

Zu den einzelnen Bestimmungen

Zu den Z 2 und 15 (§§ 26a bis 26m und §§ 105 bis 105f):

Diese Bestimmungen bilden den Kern der Novelle zur Landarbeitsordnung 1977 und entsprechen dem Grundsatzgesetz. Mit den Regelungen wird das unter dem Schlagwort "Kinderbetreuungsgeld" diskutierte Paket der Bundesregierung umgesetzt. Die Bestimmungen ersetzen die mit BGBl. I Nr. 40/2000 im Grundsatz und mit der Novelle zur Landarbeitsordnung 1977, LGBl. Nr. 28/2002, geänderten Regelungen.

Zu den Z 9 und 13 (§ 76a und § 91):

Diese Bestimmungen waren bereits Bestandteil der Landarbeitsordnung 1977 vor der Landarbeitsnovelle 2000 und sind nur infolge eines Redaktionsversehens aus der Stammfassung entfernt worden.

Zu Z 10 (§ 89b):

Diese Bestimmung ist § 35 Abs. 5 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz nachempfunden und soll Defizite in der Vollziehung beseitigen.

Zu Artikel 2:

Diese Bestimmungen entsprechen den Vorgaben des Grundsatzgesetzes.

Die übrigen Bestimmungen sind notwendig gewordene Zitatberichtigungen.