

Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird (Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1991)

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBI. für Wien Nr. 33, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 1 zweiter Satz hat zu lauten:

"Dieses Gesetz gilt - unbeschadet des Abs. 3 - nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes oder der Stadt Wien beschäftigt sind."

2. Dem § 4 ist folgender Abs. 3 anzufügen:

"(3) Die Bestimmungen dieses Gesetzes betreffend Dienstvertragsrecht, soweit es sich um Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten handelt, sind auf Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Stadt Wien insoweit anzuwenden, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für diese Rechtsgebiete bestehen."

3. Nach § 26 sind folgende §§ 26a bis 26h samt Überschriften einzufügen:

"Karenzurlaub für Väter

§ 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

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.

Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. Karenzurlaub nach Z 1 gebührt nur für jenen Zeitraum, für den die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) Anspruch auf Karenzurlaub unter den im 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).

(3) Der männliche Dienstnehmer kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 lit. a bis c 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.

§ 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.

(2) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 26a Abs. 1 Z 2 frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Gilt für die Mutter das Betriebshilfegesetz, BGBI. Nr.359/1982, zuletzt geändert durch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBI. Nr. 408/1990, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 3 Abs. 1 vierter Satz des Betriebshilfegesetzes genannten Zeitpunkt.

(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.

(4) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen und darf nicht unterbrochen werden. In den Fällen des Abs. 3 darf die Frist unterbrochen werden, wenn der Zeitraum zwischen der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege und dem Tag, an dem das Kind das zweite Lebensjahr vollendet, weniger als drei Monate beträgt und der Karenzurlaub für den gesamten Zeitraum in Anspruch genommen wird.

(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. (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.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen.

(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.

§ 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.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis (Abs. 1) 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 oder
4. schwerer Erkrankung.

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

(4) 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.

§ 26e. (1) Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 26c, 26d Abs. 3), 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.

(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten oder dritten 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 gestellt 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 im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden.

(3) Endet der Karenzurlaub gemäß § 26b Abs. 5 vorzeitig, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz jedenfalls vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes.

§ 26f. (1) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 (EStG), BGBl. Nr. 400, und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 103 Abs. 2 und 3 und für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung § 104.

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

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.

(2) Der männliche Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 6 und 7 in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird und

1. von einem Elternteil bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde oder
2. die Mutter wegen selbständiger Erwerbstätigkeit im ersten Lebensjahr des Kindes keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit im zweiten Lebensjahr des Kindes an seiner Betreuung verhindert ist.

(3) Haben die Eltern während des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung nicht gleichzeitig in Anspruch genom-

men, so kann der Vater eine Teilzeitbeschäftigung auch für das dritte Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden und beginnt mit dem auf den Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes oder dem Ablauf der Teilzeitbeschäftigung der Mutter folgenden Tag. Sie muß mindestens drei Monate dauern.

(5) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege können für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung die Voraussetzungen des Abs. 2 Z 1 oder 2 entfallen.

(6) Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß

1. spätestens vier Wochen nach der Geburt,

2. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 26a Abs. 2) unverzüglich

bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung einer Teilzeitbeschäftigung einschließlich 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 mitzuunterfertigen.

(9) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit (Abs. 6), 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. 7, wenn der Dienstnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

(10) §§ 26e Abs. 2 und 26f sind anzuwenden.

§ 26h. (1) Hat der Dienstgeber der Mutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit Karenzurlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes 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."

4. § 31 Abs. 5 Z 2 hat zu lauten:

"2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 103 Abs. 5 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103 Abs. 5 Z 2), bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 103 Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§ 103a) das Dienstverhältnis auflösen."

5. § 31 Abs. 6 hat zu lauten:

"(6) Abs. 5 Z 2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung (§ 26g) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde (§ 26b Abs. 5)."

6. § 31 Abs. 7 hat zu lauten:

"(7) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 5 Z 2 und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 26a Abs. 3 und § 103 Abs. 1 letzter Satz außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Dienstzeit zugrunde zu legen.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26g und 103a ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Dienstzeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes auszugehen."

7. Der bisherige § 31 Abs. 6 erhält die Bezeichnung Abs. 8.

8. Im § 66 Abs. 5 ist als zweiter Satz anzufügen:

"Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 26a, 26d und 103 um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt."

9. § 71 Abs. 2 hat zu lauten:

"(2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigem Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 26g oder 103a ist der Berechnung der Entschädigung jene Dienstzeit zugrunde zu legen,

die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war."

10. Der bisherige § 71 Abs. 2 erhält die Bezeichnung Abs. 3.

11. § 103 Abs. 1 hat zu lauten:

"(1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2 oder im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters (§ 2 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl. Nr. 408/1990, 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 § 97 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."

12. § 103 Abs. 4 hat zu lauten:

"(4) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 100 und 101 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."

13. Der Einleitungssatz zu § 103 Abs. 5 und § 103 Abs. 5 Z 1 und 2 haben zu lauten:

"(5) Die §§ 100, 101 und 104 sowie die Abs. 1 bis 4, 6 und 7 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 (Pfleagemütter),"

14. § 103 Abs. 5 letzter Satz hat zu lauten:

"Anstelle des im 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."

15. Dem § 103 sind als Abs. 6 bis 9 anzufügen:

"(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.

(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. 3 und 4 gilt sinngemäß.

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

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes gemäß § 26b Abs. 5 oder gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften.

(9) 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."

16. Nach § 103 ist folgender § 103a samt Überschrift einzufügen:

"Teilzeitbeschäftigung

§ 103a. (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.

(2) Die Dienstnehmerin kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 26g Abs. 6 und 7 in Anspruch nehmen, wenn im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde und im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(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.

(4) Die §§ 26g Abs. 3 bis 8 und 26h sind anzuwenden."

Artikel II

Die Art. I und II der Anlage 2 (Übergangsrecht) der Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Wiener Landarbeitsordnung wiederverlautbart wird, LGBI. für Wien Nr. 33/1990, werden aufgehoben.

Artikel III

Dieses Gesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

V o r b l a t t

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Problem und Ziel:

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Bundesgesetz vom 12. Dezember 1989, mit dem ein Karenzurlaub für Väter geschaffen wird (Eltern-Karenzurlaubsgesetz - EKUG) und unter anderem auch das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. Nr. 651/1989, dann mit dem Bundesgesetz vom 17. Mai 1990, mit dem das Eltern-Karenzurlaubsgesetz und unter anderem auch das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. Nr. 299/1990, und schließlich mit dem Bundesgesetz vom 27. Juni 1990, mit dem das Eltern-Karenzurlaubsgesetz und unter anderem auch das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden sowie eine Regelung über die Wiedereinstellungsbeihilfe geschaffen wird (Karenzurlaubserweiterungsgesetz), BGBl. Nr. 408/1990, die für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze geändert. Somit wird zunächst die Erlassung von Ausführungsregelungen erforderlich. Weiters wird mit dem vorliegenden Entwurf der aus sachlichen und auch sprachlichen Gründen gegebenen Notwendigkeit, klarzustellen, welche Bereiche der Wiener Landarbeitsordnung auf welche der im Art. 21 B-VG genannten Bediensteten anzuwenden sind, Rechnung getragen.

Inhalt:

Die Regelungen über den wahlweisen Karenzurlaub und die Möglichkeit für beide Elternteile, im zweiten Lebensjahr des Kindes Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, oder für einen Elternteil bis zum dritten Geburtstag des Kindes, werden in die Wiener Landarbeitsordnung eingefügt und die dadurch notwendig

gewordenen Änderungen im Bereich der Abfertigungs- und Mutterschutzbestimmungen vorgenommen. Weiters wird eine textliche Neugestaltung des § 4 der Wiener Landarbeitsordnung durchgeführt.

Alternativen:

keine

Kosten:

keine

zu Beilage Nr. 8/1991

MA 58 - 621/90

Erläuternde Bemerkungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Durch die Reformen auf dem Gebiet des Familienrechts wurde der Grundsatz der partnerschaftlichen Kindeserziehung gesetzlich verankert. Somit waren auch im Arbeitsrecht, Dienstrecht und Sozialrecht die Voraussetzungen zu schaffen, daß beide Elternteile dieser Aufgabe der gemeinsamen Kindeserziehung auch tatsächlich nachkommen können. Um eine optimale Betreuung des Kindes während des ersten Lebensjahres sicherzustellen, hat nun der Bundesgesetzgeber mit Bundesgesetz vom 12. Dezember 1989, BGBl. Nr. 651, einen Karenzurlaub für Väter geschaffen und im Hinblick darauf auch die im Landarbeitsgesetz für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft gemäß § 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze geändert. Mit einer weiteren Änderung der genannten Grundsätze wurde durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 299/1990 in einem Fall die Zitierung des Betriebshilfegesetzes auf den letzten Stand gebracht. Schließlich hat der Bundesgesetzgeber mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz vom 27. Juni 1990, BGBl. Nr. 408/1990, die genannten Grundsätze im Bereich des Karenzurlaubes nochmals geändert. So beinhaltet das Karenzurlaubserweiterungsgesetz den von den Regierungsparteien vereinbarten zweiten Teil des Familienpaketes - nämlich die Verlängerung des Karenzurlaubes auf zwei Jahre sowie die Möglichkeit für beide Elternteile im zweiten Lebensjahr des Kindes Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen oder für einen Elternteil bis zum dritten Geburtstag des Kindes. Mit dem gegenständlichen Entwurf wurden nunmehr zu den vorstehend erwähnten Grundsatzbestimmungen die notwendigen Ausführungsregelungen erlassen.

Der Entwurf beinhaltet insbesondere die Einführung eines wahlweisen Karenzurlaubes bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Melde- und Nachweispflichten des Vaters, Regelungen für den Fall, daß die Mutter als Betreuungsperson des Kindes ausfällt (Verhinderungskarenzurlaub), die Möglichkeit für beide Elternteile, im zweiten Lebensjahr des Kindes Teilzeitbeschäfti-

gung in Anspruch zu nehmen, oder für einen Elternteil bis zum dritten Geburtstag des Kindes, Kündigungs- und Entlassungsschutzbestimmungen, Abfertigungsregelungen und weiters die durch die Schaffung des Karenzurlaubes für Väter und die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung notwendig gewordenen Änderungen im Bereich der Mutterschutzbestimmungen.

Weiters wurde der vorliegende Entwurf zum Anlaß genommen, die aus sachlichen und sprachlichen Gründen gebotene Klarheit hinsichtlich der Geltung von Bereichen der Wiener Landarbeitsordnung für Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Stadt Wien herzustellen.

Im einzelnen ist zum gegenständlichen Entwurf noch folgendes zu bemerken:

Zu Art. I Z 1 und 2 (§ 4 Abs. 1 und 3) und Art. II (Art. I und II der Anlage 2 - Übergangsrecht - der Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Wiener Landarbeitsordnung wiederverlautbart wird, LGBl. für Wien Nr. 33/1990):

Durch die Änderung des § 4 Abs. 1 zweiter Satz und die Anfügung eines § 4 Abs. 3 wird nunmehr im Hinblick auf Art. 21 B-VG in normativer Weise klargestellt, welche Bereiche der Wiener Landarbeitsordnung auf die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Stadt Wien tätigen Dienstnehmer, welche weder der Dienstordnung 1966 noch der Vertragsbedienstetenordnung 1979 unterliegen (z.B. Bedienstete des Landwirtschaftsbetriebes), subsidiär anzuwenden sind. Damit wurde auch der aus sachlichen und sprachlichen Gründen gebotenen Klarheit Rechnung getragen, zumal die bisherigen Einbeziehungen bzw. Verweise aus sprachlicher Sicht nicht gerade als klar und verständlich angesehen werden konnten. Der Grund für die bloße Subsidiarität dieser Regelung (§ 4 Abs. 3) liegt darin, daß zwar derzeit für diese Bedienstetengruppen keine Sondernormen bestehen, es aber in Zukunft nicht ausgeschlossen ist, daß solche geschaffen werden. Die vorgesehene Einschränkung wurde daher für diesen Fall vorsorglich eingefügt.

Die beiden obengenannten Übergangsbestimmungen können somit aufgehoben werden.

Zu Art. I Z 3 (§ 26a):

Nunmehr sollen Väter und Mütter die Möglichkeit haben, bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes wahlweise Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen. Der Karenzurlaub für Väter ist - schon aus Gründen der Gleichheit und Gleichbehandlung - in enger Anlehnung an den für Mütter schon derzeit geltenden Karenzurlaub ausgestaltet. Durch die Einführung des Karenzurlaubes für Väter soll aber der Anspruch der Mutter auf Karenzurlaub nicht eingeschränkt werden. Grundsätzlich entscheiden die Eltern darüber, wer den Karenzurlaub zu welcher Zeit in Anspruch nimmt. Sind beide Eltern unselbständig erwerbstätig, ist der Anspruch des Vaters von dem der Mutter abgeleitet. Der Mann einer Dienstnehmerin kann den Karenzurlaub nur für den Zeitraum beanspruchen, für den die Mutter darauf verzichtet. Ist die Mutter selbständig erwerbstätig, kann der Vater den Karenzurlaub in Anspruch nehmen, wenn die Mutter durch ihre Erwerbstätigkeit verhindert ist, das Kind selbst zu betreuen. Die Eltern dürfen den Karenzurlaub untereinander aufteilen, jeder Elternteil muß seinen Karenzurlaub aber grundsätzlich (ausgenommen in den Fällen der §§ 26d und 103 Abs. 7) in einem nehmen, d.h. die Eltern können einander nicht mehrmals abwechseln. Während des Karenzurlaubes kann der männliche Dienstnehmer einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, wenn das Entgelt für diese geringfügige Beschäftigung unter der Geringfügigkeitsgrenze des ASVG (1990: 2.658 S) liegt.

Zu Art. I Z 3 (§§ 26b und 26c) und Z 15 (§ 103 Abs. 6 und 8):

Die Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den Dienstnehmer stellt naturgemäß eine gewisse Störung des Betriebsablaufes und der betrieblichen Ordnung dar. Die §§ 26b und 26c treffen Regelungen, die dem Dienstgeber des Vaters die Dispositionen erleichtern sollen.

§ 26b Abs. 1 bezieht sich auf die Fälle, in denen die Mutter Dienstnehmerin ist. Der Beginn des Karenzurlaubes des Vaters ergibt sich daher unter Bedachtnahme auf das Mutterschutzgesetz. § 26b Abs. 2 gilt für die Fälle, in denen für die Mutter das Mutterschutzgesetz nicht gilt. Es ist daher notwendig, in der Wiener Landarbeitsordnung den frühestmöglichen Zeitpunkt für den

Beginn des Karenzurlaubes festzulegen. Davon ausgenommen sind aber wieder jene Fälle, auf die das Betriebshilfegesetz in der Fassung des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes, BGBI. Nr. 408/1990, anzuwenden ist. Nach dem Betriebshilfegesetz erhalten Bäuerinnen und Gewerbetreibende eine dem Wochengeld der Dienstnehmerinnen vergleichbare Leistung für den gleichen Zeitraum, für den nach dem ASVG Wochengeld gebührt.

§ 26b Abs. 2 zweiter Satz entspricht der Regelung des Mutterschutzgesetzes, auf die sich das Betriebshilfegesetz bezieht. Danach verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum, um den sich die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzt hat.

Nimmt der Vater seine mit der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes verbundenen Pflichten nicht wahr, indem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind oder die überwiegende Betreuung des Kindes durch den Vater beendet wird, fällt der Anspruch auf Karenzurlaub auf die Mutter zurück. Dieser Gedanke wurde durch § 26b Abs. 5 in Verbindung mit § 103 Abs. 8 Z 5 verwirklicht. Der Karenzurlaub des Vaters endet aber nur dann vor dem vereinbarten Zeitpunkt, wenn der Dienstgeber den vorzeitigen Wiederantritt des Dienstes verlangt. Tut dies der Dienstgeber nicht, bleibt es - trotz Wegfall der gesetzlichen Voraussetzungen beim ursprünglich vereinbarten Karenzurlaub.

Zur Erleichterung der Disposition des Dienstgebers ist im § 26c vorgesehen, daß der Vater den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes spätestens vier Wochen nach der Geburt des Kindes melden muß. Da bei Adoption bzw. Übernahme in Pflege die Einhaltung dieser Frist nicht immer möglich sein wird, hat hier die Meldung unverzüglich nach Eintritt des anspruchsbegründenden Tatbestandes zu erfolgen.

Der Dienstnehmer muß dem Dienstgeber jene Umstände nachweisen, die Voraussetzung für das Recht auf Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes sind. Dazu gehören neben der Tatsache der Geburt, Adoption oder Übernahme in Pflege, insbesondere auch jene Angaben, die es dem Dienstgeber ermöglichen, das Vorliegen einer sonstigen

(d.h. nicht unselbständigen) Erwerbstätigkeit der Mutter zu überprüfen.

Der Wegfall der Anspruchsvoraussetzungen des gemeinsamen Haushaltes bzw. der überwiegenden Betreuung sind dem Dienstgeber ebenfalls unverzüglich zu melden, da dieser als Folge davon den vorzeitigen Wiederantritt des Dienstes verlangen kann (§ 26c Abs. 3). Die Unterlassung der Meldung ist nicht bloß die Verletzung einer Ordnungsvorschrift, sondern kann als bewußte Irreführung und Erschleichung eines sonst nicht zustehenden Karenzurlaubes gewertet werden. Die vorsätzliche Unterlassung der Meldung stellt unter Umständen einen Entlassungsgrund dar.

Im Hinblick auf die im § 26c vorgesehene Meldepflicht des Vaters, wird nun im § 103 Abs. 6 bestimmt, daß die Mutter, für den Fall, daß der Vater Karenzurlaub in Anspruch nimmt, dies ihrem Dienstgeber bekanntzugeben hat.

Zu Art. I Z 3 (§ 26d) und Z 15 (§ 103 Abs. 7):

Neben den im § 26a vorgesehenen Fällen kann der Vater auch dann Karenzurlaub in Anspruch nehmen, wenn die Mutter durch ein unvorhergesehenes und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß unverhältnismäßig kurze Zeit als Betreuungsperson ausfällt. Auch wenn sich die Mutter im Karenzurlaub befindet, aber z.B. ihr Tod, ein Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, die Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder eine anderweitige auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung oder eine schwere Erkrankung eine weitere Betreuung des Kindes unmöglich macht, kann der Vater - unabhängig davon, ob er bereits Karenzurlaub verbraucht oder eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet hat oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat - sofort Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

Eine Möglichkeit für die Mutter, Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, wenn der Vater als Betreuungsperson des Kindes ausfällt, wird mit § 103 Abs. 7 geschaffen.

Zu Art. I Z 3 (§ 26e):

Der Kündigungsschutz des Dienstnehmers beginnt - anders als bei der Dienstnehmerin erst dann, wenn er dem Dienstgeber seinen Wunsch auf Inanspruchnahme des Karenzurlaubes mitteilt, jedoch nicht vor der Geburt des Kindes.

Während des zweiten Karenzurlaubsjahres oder einer Teilzeitbeschäftigung im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes besteht für den Dienstnehmer ebenso wie im ersten Lebensjahr des Kindes Kündigungs- und Entlassungsschutz. Im zweiten Lebensjahr des Kindes besteht jedoch für den Dienstgeber die Möglichkeit, wenn ihm die Weiterbeschäftigung unzumutbar ist, nach gerichtlicher Zustimmung die Kündigung auszusprechen. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz im zweiten bzw. dritten Lebensjahr des Kindes endet jeweils vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes bzw. der Teilzeitbeschäftigung.

Bei Wegfall der Voraussetzungen des § 26b Abs. 5 endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach Ablauf von vier Wochen, nachdem der Dienstnehmer auf Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder vorzeitig angetreten hat. Ein erneuter Karenzurlaubsantritt der Mutter bewirkt in diesem Fall keinen Kündigungsschutz.

Zu Art. I Z 3 (§§ 26g und 26h) und Z 16 (§ 103a):

Anstelle eines zweiten Karenzjahres steht es den Eltern frei, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen. Diese ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung können im zweiten Lebensjahr des Kindes nicht nebeneinander oder hintereinander in Anspruch genommen werden. Wird nur von einem Elternteil Teilzeitbeschäftigung im zweiten Lebensjahr des Kindes beansprucht, so kann dieser Elternteil oder der andere Elternteil für das dritte Lebensjahr des Kindes ebenfalls Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

Wenn der Dienstgeber die Teilzeitbeschäftigung ablehnt, so kann der Dienstnehmer bei Gericht auf Einwilligung in eine Teilzeit-

beschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

Wenn der Dienstgeber eines Elternteiles die Teilzeitbeschäftigung ablehnt, so kann der andere Elternteil Karenzurlaub beanspruchen, auch wenn die Frist für die Meldung bereits verstrichen ist. Die Meldung hat unverzüglich nach der Ablehnung zu erfolgen, sofern nicht ein Rechtsstreit um die Gewährung der Teilzeitbeschäftigung geführt wird.

Während der Teilzeitbeschäftigung im zweiten bzw. dritten Lebensjahr des Kindes besteht derselbe Kündigungs- und Entlassungsschutz wie im zweiten Karenzjahr.

Zu Art. I Z 5 (§ 31 Abs. 6):

Diese Regelung soll verhindern, daß ein Dienstnehmer unter Wahrung seines Abfertigungsanspruches aus dem Dienstverhältnis austreten kann, obwohl er den gemeinsamen Haushalt mit dem Kind oder die überwiegende Betreuung aufgegeben hat.

Zu Art. I Z 6 (§ 31 Abs. 7):

Bei der Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgelts ist vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Dienstzeit unter Außerachtlassung der Zeit eines Karenzurlaubes auszugehen. Erfolgt die Kündigung durch den Dienstgeber oder endet das Dienstverhältnis durch unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmliche Lösung, so ist bei der Berechnung der Abfertigung jenes Entgelt zugrunde zu legen, das der Dienstnehmer vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung erhalten hat.

T E X T G E G E N Ü B E R S T E L L U N G

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 1 zweiter Satz hat zu lauten:

"Dieses Gesetz gilt - unbeschadet des Abs. 3 - nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes oder der Stadt Wien beschäftigt sind."

§ 4. (1) Dieses Gesetz gilt für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft - ausgenommen des Bundes, der Länder, von Gemeindeverbänden und von Gemeinden - oder in Betrieben eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, insoweit, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in den einzelnen Abschnitten dieses Gesetzes geregelt sind. Dieses Gesetz gilt - unbeschadet des Artikels II des Übergangsrechtes anlässlich von Novellen zu diesem Gesetz - nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes, eines Gemeindeverbandes oder einer Gemeinde beschäftigt sind.

2. Dem § 4 ist folgender Abs. 3 anzufügen:

"(3) Die Bestimmungen dieses Gesetzes betreffend Dienstvertragsrecht, soweit es sich um Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten handelt, sind auf Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Stadt Wien insoweit anzuwenden, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für diese Rechtsgebiete bestehen."

3. Nach § 26 sind folgende §§ 26a bis 26h samt Überschriften einzufügen:

"Karenzurlaub für Väter

§ 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

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.

Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. Karenzurlaub nach Z 1 gebührt nur für jenen Zeitraum, für den die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) Anspruch auf Karenzurlaub unter den im 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).

(3) Der männliche Dienstnehmer kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 lit. a bis c 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.

§ 26b. (1) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 26a Abs. 1 Z 1

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotens 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.
- (2) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 26a Abs. 1 Z 2 frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Gilt für die Mutter das Betriebshilfegesetz, BGBl. Nr. 359/1982, zuletzt geändert durch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl. Nr. 408/1990, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 3 Abs. 1 vierter Satz des Betriebshilfegesetzes genannten Zeitpunkt.
- (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.

(4) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen und darf nicht unterbrochen werden. In den Fällen des Abs. 3 darf die Frist unterbrochen werden, wenn der Zeitraum zwischen der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege und dem Tag, an dem das Kind das zweite Lebensjahr vollendet, weniger als drei Monate beträgt und der Karenzurlaub für den gesamten Zeitraum in Anspruch genommen wird.

(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. (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.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen.

(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.

§ 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 betreten, 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.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis (Abs. 1) 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 oder
 4. schwerer Erkrankung.
- (3) Der männliche Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.
- (4) 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.

§ 26e. (1) Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 26c, 26d Abs. 3), 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.

(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten oder dritten 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 gestellt 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 im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden.

(3) Endet der Karenzurlaub gemäß § 26b Abs. 5 vorzeitig, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz jedenfalls vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes.

§ 26f. (1) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 (EStG), BGBI. Nr. 400, und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 103 Abs. 2 und 3 und für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung § 104.

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

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.

(2) Der männliche Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 6 und 7 in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird und

1. von einem Elternteil bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde oder

2. die Mutter wegen selbständiger Erwerbstätigkeit im ersten Lebensjahr des Kindes keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit im zweiten Lebensjahr des Kindes an seiner Betreuung verhindert ist.

(3) Haben die Eltern während des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung nicht gleichzeitig in Anspruch genommen, so kann der Vater eine Teilzeitbeschäftigung auch für das dritte Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden und beginnt mit dem auf den Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes oder dem Ablauf der Teilzeitbeschäftigung der Mutter folgenden Tag. Sie muß mindestens drei Monate dauern.

(5) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege können für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung die Voraussetzungen des Abs. 2 Z 1 oder 2 entfallen.

(6) Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß

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

bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung einer Teilzeitbeschäftigung einschließlich 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 mitzuunterfertigen.

(9) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit (Abs. 6), 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. 7, wenn der Dienstnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

(10) §§ 26e Abs. 2 und 26f sind anzuwenden.

§ 26h. (1) Hat der Dienstgeber der Mutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit Karenzurlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes 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."

4. § 31 Abs. 5 Z 2 hat zu lauten:

"2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 103 Abs. 5 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103 Abs. 5 Z 2), bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 103 Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§ 103a) das Dienstverhältnis auflösen."

5. § 31 Abs. 6 hat zu lauten:

"(6) Abs. 5 Z 2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung (§ 26g) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde (§ 26b Abs. 5)."

2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes, nach der Annahme eines Kindes, welches das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 103 Abs. 5 Z 1) oder nach der Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103 Abs. 5 Z 2), bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 103 Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung, das Dienstverhältnis auflösen.

(6) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt die dem verstorbenen Dienstnehmer allfällig gemäß Abs. 1 zustehende Abfertigung nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

6. § 31 Abs. 7 hat zu lauten:

"(7) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 5 Z 2 und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 26a Abs. 3 und § 103 Abs. 1 letzter Satz außer Betracht.

2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigen Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Dienstzeit zugrunde zu legen.

3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26g und 103a ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Dienstzeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes auszugehen."

7. Der bisherige § 31 Abs. 6 erhält die Bezeichnung Abs. 8.

8. Im § 66 Abs. 5 ist als zweiter Satz anzufügen:

"Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 26a, 26d und 103 um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt."

9. § 71 Abs. 2 hat zu lauten:

"(2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigen Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 26g oder 103a ist der Berechnung der Entschädigung jene Dienstzeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war."

10. Der bisherige § 71 Abs. 2 erhält die Bezeichnung Abs. 3.

11. § 103 Abs. 1 hat zu lauten:

"(1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2 oder im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters (§ 2 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBI. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBI. Nr. 408/1990, 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 § 97 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."

(2) Eine Entschädigung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung des Urlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch desurlaubes durch den Tod des Dienstnehmers endet.

§ 103. (1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf eines Jahres nach ihrer Entbindung zu gewähren; das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

12. § 103 Abs. 4 hat zu lauten:

"(4) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 100 und 101 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."

13. Der Einleitungssatz zu § 103 Abs. 5 und § 103 Abs. 5 Z 1 und 2 haben zu lauten:

"(5) Die §§ 100, 101 und 104 sowie die Abs. 1 bis 4, 6 und 7 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),"

(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 gewährt, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 100 und 101 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.

(5) Die §§ 100, 101, 104 sowie Abs. 1 bis 4 sind auf Dienstnehmerinnen, die

1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das erste 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,

14. § 103 Abs. 5 letzter Satz hat zu lauten:

"Anstelle des im 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."

15. Dem § 103 sind als Abs. 6 bis 9 anzufügen:

"(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.

(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. 3 und 4 gilt sinngemäß.

Anstelle des im Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist der Karenzurlaub Adoptivmüttern ab dem Tag der Annahme eines Kindes an Kindes Statt, Dienstnehmerinnen im Sinne der Z 2 ab dem Tag der Übernahme eines Kindes in Pflege bis zum Ablauf eines Jahres nach dessen Geburt zu gewähren.

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

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes gemäß § 26b Abs. 5 oder gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften.

(9) 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."

16. Nach § 103 ist folgender § 103a samt Überschrift einzufügen:

"Teilzeitbeschäftigung

§ 103a. (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.

(2) Die Dienstnehmerin kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 26g Abs. 6 und 7 in Anspruch nehmen, wenn im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde und im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(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.

(4) Die §§ 26g Abs. 3 bis 8 und 26h sind anzuwenden."

Artikel II

Die Art. I und II der Anlage 2 (Übergangsrecht) der Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Wiener Landarbeitsordnung wiederverlautbart wird, LGBl. für Wien Nr. 33/1990, werden aufgehoben.

Artikel I

Die Bestimmungen der Wiener Landarbeitsordnung, LGBl. für Wien Nr. 22/1949, mit Stand vom 31. Dezember 1974, betreffend Betriebsvertretung und Dienstnehmerschutz sowie Dienstvertragsrecht; soweit es sich nicht um Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten handelt, wurden für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden beschäftigt sind, gemäß Artikel XI der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, BGBl. Nr. 444, zu bundesgesetzlichen Bestimmungen.

Artikel II

Soweit die Bestimmungen der Wiener Landarbeitsordnung in der Fassung der Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1976, LGBl. für Wien Nr. 6/1977, sowie jene des Artikels IV andere dienstrechtliche Regelungen als die im Artikel I angeführten zum Gegenstand haben, sind sie auf Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Länder, der Gemeindeverbände und Gemeinden beschäftigt sind, insoweit anzuwenden, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für diese Rechtsgebiete bestehen.