

E N T W U R F

Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBL. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. für Wien Nr. 11/2001, wird wie folgt geändert:

1. Im § 10a Abs. 9 wird das Zitat „§§ 26g und 103a“ durch das Zitat „§§ 26i, 26j und 104“ ersetzt.

2. Die §§ 26a bis 26h werden durch folgende §§ 26a bis 26i samt Überschriften ersetzt:

„Anspruch des Dienstnehmers auf Karenzurlaub

§ 26a. (1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis

zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und

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

2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 97 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, oder nach § 98 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, genannten Zeitpunkt.

(4) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate betragen.

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

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter

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

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

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub im Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes der Mutter seinem Dienstgeber Beginn und Dauer seines Karenzurlaubes bekannt zu geben. Unbe-

schadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 26c. (1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seines Karenzurlaubes aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 26a oder 26b spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. § 26a Abs. 1 Z 1 ist anzuwenden.

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

(3) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 26a Abs. 5 oder 26b Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb

von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er an Stelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes Karenzurlaub bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

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

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

Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 26d. (1) Anspruch auf Karenzurlaub unter den in den §§ 26a bis 26c genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im

Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

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

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

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

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

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege

Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Im Übrigen gelten die §§ 26a und 26b.

Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter

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

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

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,

5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes.

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

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

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenzurlaub

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

1. nach dem Ende eines Karenzurlaubsteiles),
2. bei zweimaliger Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes nach Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern der Dienstnehmer die Inanspruchnahme seines zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt gegeben hat,

3. nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

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

Recht auf Information

§ 26g. Während eines Karenzurlaubes hat der Dienstgeber den Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berühren, insbesondere

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

Gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub

§ 26h. (1) Der Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes-ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, ausüben. Eine über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende Erwerbstätigkeit ist nur vorübergehend zulässig. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 47/2001, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten eines Karenzurlaubes fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für

die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit eines Karenzurlaubes ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

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

(4) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer auf Verlangen eine vom Dienstnehmer mit zu unterfertigende Bestätigung auszustellen,

1. dass er keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, oder

2. über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes.

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

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

Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;

2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Dienstnehmer oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

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

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

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 97 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 26a Abs. 1 Z 2); § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden, oder
3. im Anschluss an einen Karenzurlaub nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

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

(7) Kommt keine Einigung zu Stande, 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 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Gesetzes

BGBI. I Nr. 47/2001, 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.

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

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

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

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

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

drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(4) Im Übrigen ist § 26i anzuwenden.

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

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

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

Dienst(Werks)wohnung

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

3. Im § 31 Abs. 5 Z 2 wird der Klammerausdruck „(§ 103 Abs. 5 Z 1)“ durch den Klammerausdruck „(§ 103c Abs. 1 Z 1)“, der Klammerausdruck „(§ 103 Abs. 5 Z 2)“ durch den Klammerausdruck

„(\$ 103c Abs. 1 Z 2)“, der Klammerausdruck „(\$ 103 Abs. 1)“ durch den Klammerausdruck „(§§ 103 Abs. 1 und 103c Abs. 1)“ und der Klammerausdruck „(\$ 103a)“ durch den Klammerausdruck „(\$ 104)“ ersetzt.

4. Im § 31 Abs. 6 wird der Klammerausdruck „(\$ 26g)“ durch den Klammerausdruck „(§§ 26i und 26j)“ und der Klammerausdruck „(\$ 26b Abs. 5)“ durch den Klammerausdruck „(\$ 26h Abs. 5)“ ersetzt.

5. Im § 31 Abs. 7 Z 1 wird das Zitat „§ 26a Abs. 3 und § 103 Abs. 1 letzter Satz“ durch das Zitat „§ 26h Abs. 1 und § 103e“ ersetzt.

6. Im § 31 Abs. 7 Z 3 wird das Zitat „§§ 26g und 103a“ durch das Zitat „§§ 26i, 26j und 104“ ersetzt.

7. Nach § 39d werden folgende §§ 39e bis 39i samt Überschriften eingefügt:

„Flexible Gestaltung des Arbeitslebens

Bildungskarenz

§ 39e. (1) Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, kann zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die

Erfordernisse des Betriebes für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Eine neuerliche Bildungskarenz kann erst drei Jahre nach Rückkehr aus einer Bildungskarenz vereinbart werden.

(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 47/2001) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 26h Abs. 2 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 26h Abs. 3 mit der Maßgabe, dass an Stelle des Begriffes „Karenzurlaub“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 95 oder 97, eines Karenzurlaubes nach den §§ 26a bis 26e und 26k oder §§ 103 bis 103d und 104 Abs. 1 letzter Satz, eines Präsenzdienstes gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990 (WG), BGBl. Nr. 305, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 140/2000, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes 1986 (ZDG), BGBl. Nr. 679, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 31/2001, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 46a WG, BGBl. Nr. 305/1990, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 140/2000, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahres-

entgelt, bei Berechnung der Urlaubsentschädigung oder -abfindung gemäß den §§ 71 und 72 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts

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

Solidaritätsprämienmodell

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

(2) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei

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

(3) Im Übrigen bleibt § 10a unberührt.

Herabsetzung der Normalarbeitszeit

§ 39h. (1) Dem Dienstnehmer, der die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Gleitpension nach § 253c ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, erfüllt, ist in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten auf sein Verlangen unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes die Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf ein im § 253c ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, genanntes Ausmaß zu gewähren. Der Dienstnehmer hat Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit spätestens sechs Monate vor dem Antritt bekannt zu geben. Kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zu Stande, so sind in Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zu Stande, so kann der

Dienstnehmer spätestens drei Monate vor dem dem Dienstgeber bekannt gegebenen Termin den Dienstgeber auf Einwilligung in die Herabsetzung der Normalarbeitszeit klagen.

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

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

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

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

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

für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen.

Kündigung

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

§ 211 Abs. 5 gilt sinngemäß.

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

8. § 62 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Leistung von Überstunden gemäß § 58 Abs. 1 wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 gewährt wird.“

9. Im § 66 Abs. 5 wird das Zitat „§§ 26a, 26d und 103“ durch das Zitat „§§ 26a, 26e, 103 und 103d“ ersetzt.

10. Im § 71 Abs. 2 wird das Zitat „§§ 26g oder 103a“ durch das Zitat „§§ 26i, 26j oder 104“ ersetzt.

11. § 73 samt Überschrift lautet:

„Allgemeine Bestimmungen

§ 73. Dienstgeber im Sinne der §§ 73a bis 93e ist jede natürliche oder juristische Person, Personengesellschaft des Handelsrechts oder eingetragene Erwerbsgesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.“

12. Der bisherige § 73 samt Überschrift erhält die Bezeichnung „73a“.

13. § 85 Abs. 1 lautet:

„(1) Arbeitsstätten sind

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

2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

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

14. § 91b samt Überschrift lautet:

„Begehungen in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern

§ 91b. (1) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

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

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

Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 85 Abs. 2, zu beziehen.

(3) Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen. Bezieht sich eine aus Anlass der in den §§ 91 Abs. 3 und 92a Abs. 3 genannten Fälle veranlasste Begehung auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz, gilt diese als Begehung nach Abs. 2.

(4) Dienstgeber haben bei Begehungen nach Abs. 2 und 3 dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit alle Dienstnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

(5) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Für Arbeitsstätten mit wechselnder Dienstnehmerzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern auch dann, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Dienstnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 Dienstnehmer beträgt und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Dienstnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern gelten auch dann, wenn in einer Arbeitsstätte bis zu 53 Dienstnehmer beschäftigt werden, sofern die Zahlengrenze von 50 Dienstnehmern nur deshalb überschritten wird, weil in dieser Arbeitsstätte Lehrlinge oder begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung der Kundmachung BGBl. I Nr. 194/1999, beschäftigt werden.

(6) Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 85 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener

Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(7) Abs. 5 letzter Satz gilt nicht für Arbeitsstätten, die vorwiegend der Ausbildung Jugendlicher oder der Beschäftigung Behinderter dienen.

(8) Im Fall des Abs. 5 letzter Satz sind Begehungen im Sinne des Abs. 3 zusätzlich aus dem Erfordernis der spezifischen Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Lehrlinge oder der begünstigten Behinderten zu veranlassen."

15. Nach § 91b werden folgende §§ 91c und 91d eingefügt:

**„Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch
Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der
Unfallversicherungsträger**

§ 91c. (1) Die sicherheitstechnische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann erfolgen:

1. durch Bestellung von Sicherheitsfachkräften gemäß § 90,
2. durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 93b Abs. 2 des Landarbeitgesetzes 1984-LAG, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt, oder
3. durch den Dienstgeber selbst nach Maßgabe des § 91d

(Unternehmermodell).

(2) Die arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann erfolgen:

1. durch Bestellung von Arbeitsmedizinern gemäß § 92 oder
2. durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 93b Abs. 2 LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt.

(3) Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 Z 2 gelten nicht, wenn ein Präventionszentrum die Betreuung gemäß § 93b Abs. 5 letzter Satz LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, ablehnt. Abs. 1 Z 3 gilt nicht, wenn der Dienstgeber zweimal rechtskräftig bestraft worden ist, weil er den Aufgaben nach den §§ 93a Abs. 1 und 2 sowie 93b Abs. 2 nicht ordnungsgemäß nachgekommen ist, obwohl er als Form der sicherheitstechnischen Betreuung das Unternehmermodell gewählt hat.

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

(5) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch das LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro

Kalenderjahr folgende Daten der von ihr erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zu übermitteln:

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

(6) Die §§ 91 Abs. 1 bis 3, 92a Abs. 1 bis 3, 93a Abs. 1 und 3, 93b Abs. 1 und § 93c sind anzuwenden. Weiters ist § 93b Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen und der Betriebsrat auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

(7) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 74 Abs. 6 und Abs. 7 zu berücksichtigen.

Unternehmermodell

§ 91d. (1) Dienstgeber können selbst die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte gemäß § 91 Abs. 1, § 93a Abs. 1, § 93b Abs. 1 und 2 und § 93c Abs. 1 und 2 wahrnehmen, wenn sie

1. insgesamt nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigen und die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 90a nachweisen oder

2. insgesamt nicht mehr als 25 Dienstnehmer beschäftigen und ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für die jeweilige Arbeitsstätte nachweisen.

(2) Die Kenntnisse im Sinne des Abs. 1 Z 2 müssen

1. insbesondere die Grundsätze auf den Gebieten der Organisation und Methoden des betrieblichen Dienstnehmerschutzes, der Ergonomie, der Sicherheit von Arbeitssystemen, der gefährlichen Arbeitsstoffe sowie der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren umfassen und

2. durch eine Ausbildungseinrichtung, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes-ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, anerkannte Fachausbildung durchführt, bescheinigt sein.

(3) Voraussetzung für die Bescheinigung nach Abs. 2 Z 2 ist der erfolgreiche Abschluss

1. einer mindestens 72 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Ausbildung auf den in Abs. 2 genannten Gebieten und

2. von jeweils mindestens 14 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Weiterbildungen in Abständen von längstens drei Jahren."

16. § 93 Abs. 2 lautet:

„(2) Dienstgeber haben der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu melden:

1. für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Dienstnehmern: die Namen der Präventivfachkräfte oder die Bezeichnung der in Anspruch genommenen Zentren sowie deren jeweilige Einsatzzeiten,
2. für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, sofern nicht ein Präventionszentrum in Anspruch genommen wird: die Namen der Präventivfachkräfte oder die Bezeichnung der in Anspruch genommenen Zentren oder den Namen der natürlichen Person, die das Unternehmermodell gemäß § 91d wahrnimmt,
3. Änderungen der gewählten Betreuungsform, jeden Wechsel der Präventivfachkräfte sowie wesentliche Änderungen der Einsatzzeit.“

17. § 93 Abs. 7 erster Satz lautet:

„Weder die Bestellung von Präventivfachkräften noch die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells gemäß § 91d enthebt die Dienstgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.“

18. Die §§ 103 bis 106 samt Überschriften lauten:

„Karenzurlaub

§ 103. (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 97 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 97 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt geben, dass sie den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 100 und 101 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. § 26f Abs. 2 ist anzuwenden.

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater

§ 103a. (1) Der Karenzurlaub kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil des Karenzurlaubes der Dienstnehmerin muss mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem im § 103 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten. § 26b Abs. 2 ist anzuwenden.

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

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 beginnt im Fall des Abs. 2 mit der Bekanntgabe.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 endet vier Wochen

1. nach dem Ende ihres jeweiligen Karenzurlaubsteiles,
2. bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen nach Ende ihres zweiten Teiles, sofern die Dienstnehmerin die Inanspruchnahme des zweiten Karenzurlaubsteiles bis zum Ende der Frist des § 97 Abs. 1 bekannt gegeben hat.

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 103b. (1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihres Karenzurlaubes aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 103 oder 103a spätestens

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

(2) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 103 Abs. 3 oder 103a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 26c Abs. 3 zweiter bis letzter Satz sowie Abs. 4 bis 6.

Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 103c. (1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

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

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

(2) Die §§ 103 bis 103b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Der Karenzurlaub nach den §§ 103 und 103a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;
2. nimmt die Dienstnehmerin ihren Karenzurlaub nach den §§ 103 und 103a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie Karenzurlaub bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr hinaus in Anspruch nehmen.

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

(4) Die §§ 100, 101 und 105 sind auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 100 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein.

Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

§ 103d. (1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung eines Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

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

(3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten

Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung.

§ 103e. Die §§ 26g und 26h sind anzuwenden.

Teilzeitbeschäftigung

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

(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1 und 6 und des § 26i Abs. 7 bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß § 97 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater kann die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die der Vater seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem 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 an Stelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

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

1. im Anschluss an die Frist gemäß § 97 Abs. 1 und 2 oder

2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine

Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder

3. im Anschluss an einen Karenzurlaub nach diesem 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 § 97 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 § 97 Abs. 1 bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ihrem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob sie an Stelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 beginnt im Fall 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 §§ 100 und 101 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß § 26i Abs. 7.

§ 105. Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 261.

§ 106. Für die Durchführung der in den §§ 96 Abs. 4 und 96a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5."

19. § 124 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Lehrzeit dauert in allen Ausbildungszweigen drei Jahre. Sie kann bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder nicht bestandener Facharbeiterprüfung höchstens um ein Jahr verlängert werden. Sie kann bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 8 Abs. 1 zweiter Satz der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992, LGBI. für Wien Nr. 35, in der jeweils geltenden Fassung, einvernehmlich um höchstens zehn Wochen verkürzt werden.“

20. In den §§ 149, 170 Abs. 2, 3 und 5 bis 8, 171 Abs. 1 bis 3, 172 Abs. 2, 174 Z 2, 175, 178 Abs. 2, 180 Abs. 2 bis 5, 181 Abs. 2, 182 Abs. 1 und 2, 227 Abs. 2, 230 und 232 Abs. 1 entfallen der alternativ zum Begriff „der Vorsitzende“ eingesetzte Begriff „die Vorsitzende“ sowie die darauf bezüglichen grammatikalisch angepassten Wortfolgen.

21. In den §§ 149, 170 Abs. 3, 5 und 6, 171 Abs. 1, 174 Z 2, 175, 178 Abs. 2, 180 Abs. 2, 3 und 5, 182 Abs. 1, 227 Abs. 2 und 230 entfallen die alternativ zum Begriff „Stellvertreter“ eingesetzten Begriffe „Stellvertreterin“ bzw. „Stellvertre-

terinnen" sowie die darauf bezüglichen grammatikalisch angepassten Wortfolgen.

22. Nach § 196a wird folgender § 196b samt Überschrift eingefügt:

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

§ 196b. (1) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 196 Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abzielen.

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

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

23. § 202 Abs. 1 Z 24 lautet:

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

24. Nach Abschnitt 10b wird folgender Abschnitt 10c samt Überschrift eingefügt:

„10c. Sprachliche Gleichbehandlung

§ 236c. Soweit in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sich diese auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden."

25. § 237 lautet:

„(1) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwal-

tungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 2 000 S bis 15 000 S zu bestrafen,

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter

a) den §§ 56 bis 61, 70, 73a Abs. 3, 4, und 5, 74 Abs. 1 bis 8, 75 Abs. 1; 76, 78 Abs. 1 und 2, 79 Abs. 3 bis 5, 80 Abs. 1 und 4 bis 13, 80a Abs. 4 bis 7, 81 bis 81b, 83 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 84, 85 Abs. 3 bis 7, 85a Abs. 1 bis 5, 85b, 85c Abs. 2 bis 8, 85d Abs. 2 bis 5, 85e, 85f Abs. 1 bis 5, 85g Abs. 1 bis 4, 85h, 85i Abs. 1 bis 7, 85j Abs. 1 bis 3, 85k Abs. 1 und 3, 86 Abs. 3 bis 7, 86a Abs. 2 bis 7, 86b, 86c Abs. 2, 86d, 86e, 87b Abs. 1 bis 3 sowie 5 und 6, 87c Abs. 1, 2 sowie 5 bis 7, 87d, 87e, 87f Abs. 3 bis 7, 87g Abs. 1, 2 sowie 7 und 8, 87h, 88, 88a Abs. 2 bis 9, 88b Abs. 1, 3, 5 und 8, 88c Abs. 4, 88d Abs. 2 bis 5, 88e, 88f, 88g Abs. 2 und 3, 88h Abs. 1 bis 4, 88i Abs. 2 bis 6, 88j Abs. 1 sowie 4 bis 6, 88k, 89 Abs. 1, 89a, 89b Abs. 1, 89f Abs. 1, 89h, 90 Abs. 1, 2 und 4, 91 Abs. 2, 3 und 4, 91a Abs. 1, 91b Abs. 4, 91c Abs. 6 und 8, 92 Abs. 1 und 2, 92a Abs. 2 bis 5, 92b Abs. 1, 93 Abs. 2 und 6, 93a Abs. 1 und 2, 93b, 93d Abs. 2, 94, 95 Abs. 1, 3, 6 und 7, 96 Abs. 1 und 3, 96a Abs. 2, 97 Abs. 1 bis 3, 98, 98a, 99, 107 Abs. 2 bis 11, 107a Abs. 1 sowie 4 bis 7, 107b, 108 Abs. 1, 3 und 5, 128 Abs. 2, 236, 236a und 236b,

b) den §§ 2 bis 29, 30 Abs. 1 bis 8 und 32 bis 55 der auf Gesetzesstufe stehenden Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung, LGBI. für Wien Nr. 10/1970,

in der Fassung des Gesetzes LGBI. für Wien Nr. 24/1982

und des Art. III des Gesetzes LGBI. für Wien Nr. 17/2000,

c) den in Verordnungen oder Bescheiden, welche auf Grund dieses Gesetzes erlassen wurden, enthaltenen Geboten und Verboten

zuwiderhandelt;

2. wer die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, insbesondere wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter den sich aus den Befugnissen dieser Organe gemäß den §§ 110 Abs. 3, 111, 112 Abs. 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt.

3. wer als Dienstnehmer trotz Aufklärung und nachweislich schriftlicher Aufforderung durch den Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten § 82 Abs. 1 bis 5 zuwiderhandelt.

(2) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 2 000 S bis 30 000 S zu bestrafen

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter

a) den §§ 46, 158 Abs. 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209

Abs. 1, 214 Abs. 2, 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a sowie

221 zuwiderhandelt oder

b) den sich aus den Überwachungsbefugnissen des Betriebs-

rates nach § 193 Z 3 ergebenden Verpflichtungen nicht

nachkommt;

2. wer als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrates seinen Verpflichtungen nach § 219 Abs. 4 nicht nachkommt.

(3) Übertretungen gemäß Abs. 2 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall

1. des § 158 Abs. 3 der Wahlvorstand,
2. der §§ 46, 193 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1 und 221 der Betriebsrat,
3. des § 214 Abs. 2 oder des § 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 217 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und
4. des § 219 Abs. 4 der Betriebsinhaber

innen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters beim Magistrat einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991-VStG, BGBl. Nr. 52, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 138/2000, anzuwenden.

(4) Mit Wirksamkeitsbeginn vom 1. Jänner 2002 treten

1. im Abs. 1 an die Stelle des Ausdrucks „2 000 S“ der Ausdruck „150 Euro“ und an die Stelle des Ausdrucks „15 000 S“ der Ausdruck „1 100 Euro“ sowie
2. im Abs. 2 die Stelle des Ausdrucks „2 000 S“ der Ausdruck „150 Euro“ und an die Stelle des Ausdrucks „30 000 S“ der Ausdruck „2 200 Euro“.

26. Im § 240 Z 15 wird der Strichpunkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende Formulierung angefügt:

„geändert und ausgedehnt auf Mutagene durch die die Richtlinie 1999/38/EG, ABl. Nr. L 138 vom 1.6.1999, S. 66, berichtigt durch ABl. Nr. L 37 vom 12.2.2000, S. 35;“

27. § 240 Z 16 lautet:

„Richtlinie 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 262 vom 17.10.2000, S. 21;“

28. Im § 240 Z 21 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 22 angefügt:

„22. Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.“

Artikel II

(1) Dieses Gesetz tritt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

(2) Ansprüche, die durch die §§ 26a bis 26l und 103 bis 106 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBL. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes neu geschaffen wurden, haben nur Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren wurde. Die Meldefristen für

Vorblatt

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

Problem und Ziel:

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. I Nr. 40/2000, die für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze geändert.

Für diese Novellierung waren folgende Gründe maßgebend:

1. Anlässlich der Beschlussfassung über die Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz-ASchG BGBl. I Nr. 12/1999 im Ministerrat wurde in einer Protokollanmerkung festgehalten, dass analoge Bestimmungen (insbesondere Präventionszentren der Träger der Unfallversicherung zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung für land- und forstwirtschaftliche Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern) in das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 101/1998, aufzunehmen sind.

2. Weiters war die Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19.6.1996, S. 4 (CELEX-Nr.: 396 L 0034), durch die Regelungen des Landarbeitgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 101/1998, nicht zur Gänze erfüllt und somit ein Umsetzungsbedarf gegeben.
3. Auch sollte die Rechtsstellung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft an die der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im gewerblich-industriellen Bereich durch Nachvollzug von Novellen zum Mutterschutzgesetz 1979-MSchG und Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG), zum Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz-AVRAG und zum Arbeitsverfassungsgesetz-ArbVG angeglichen werden.

Es ist somit die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 11/2001, als Landesausführungsgesetz entsprechend anzupassen.

Inhalt:

Mit dem vorliegenden Entwurf werden die erforderlichen Ausführungsregelungen getroffen. Er beinhaltet im Wesentlichen:

1. die Ermöglichung der Inanspruchnahme von Präventionszentren der Unfallversicherungsträger zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung für land- und forstwirt-

schaftliche Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern sowie die Erweiterung des Unternehmermodells durch den Nachvollzug der Bestimmungen der Novelle zum ArbeitnehmerInnenschutzgesetz-ASchG BGBl. I Nr. 12/1999.

2. die Umsetzung des Familienpaketes 1999 auch in der Land- und Forstwirtschaft durch Flexibilisierung der Elternkarenzregelungen analog der Novelle zum Mutterschutzgesetz 1979-MSchG und zum Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG) BGBl. I Nr. 153/1999.
3. die Ermöglichung einer flexibleren Gestaltung des Arbeitslebens (Bildungskarenz, Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, Solidaritätsprämienmodell und Herabsetzung der Arbeitszeit bei Gleitpension für über 50-jährige und bei Betreuungspflichten) analog den Bestimmungen der §§ 11 bis 15 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes-AVRAG, BGBl. Nr. 459/1993, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 139/1997.
4. den Nachvollzug der Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz-ArbVG BGBl. I Nr. 69/1998 sowie der Novelle zum Mutterschutzgesetz 1979-MSchG und zum Eltern-Karenzurlaubsgesetz (EKUG) BGBl. I Nr. 70/1998 im Zusammenhang mit dem Frauenvolksbegehren (Förderung der Entwicklung von Frauenförderplänen und Ermöglichung einer vorübergehenden Beschäftigung über der geringfügigkeitsgrenze neben dem Karenzurlaub).

Alternativen:

Keine.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort

Wien:

Die Ermöglichung der Inanspruchnahme von Präventionszentren der Unfallversicherungsträger auch für land- und forstwirtschaftliche Betriebe verhindert Wettbewerbsverzerrungen und stellt damit eine wichtige Maßnahme zur Sicherung der Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft dar. Für die Dienstgeber werden die Kosten für Dienstnehmerschutzmaßnahmen durch Übernahme der Betreuung durch die Träger der Unfallversicherung für Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer insgesamt deutlich gesenkt.

Die flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens durch Nachvollzug der mit dem Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997, BGBl. I Nr. 139, im AVRAG geschaffenen neuen Arbeitszeitmodelle stellt einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen in der Land- und Forstwirtschaft dar.

Finanzielle Auswirkungen:

Nach der jüngsten Änderung des Geltungsbereichs in § 3 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 durch die Novelle LGBL. für Wien Nr. 17/2000 werden ausdrücklich nur familieneigene „Dienstnehmer“ einbezogen, es muss daher ein Dienstverhältnis vorlie-

gen. Darüber hinaus gelten die Bestimmungen über Präventivkräfte für familieneigene Dienstnehmer nur dann, wenn der Dienstgeber auch sonstige Dienstnehmer beschäftigt. Es ist daher nunmehr ausschließlich die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt-AUVA der zuständige Träger der Unfallversicherung, die ihre finanziellen Mittel für die bei ihr versicherten Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft zur Verfügung stellt. Die von der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt finanzierten Präventionszentren, die nunmehr auch von Dienstgebern im Sinne der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in Anspruch genommen werden können, führen zu keiner Mehrbelastung für die Gebietskörperschaften und somit auch die Stadt Wien.

Lediglich die in Z 15 (§ 91c Abs. 4) des Entwurfes vorgesehene jährliche Übermittlung der Daten über Betriebe mit bis zu 50 Dienstnehmern durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion an die AUVA wird zu einer Belastung der Stadt Wien führen. Da es sich jedoch lediglich um eine jährliche Übermittlung von bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ohnedies vorhandenen Daten handelt, welche im Rahmen des normalen Dienstbetriebes wird bewerkstelligt werden können, werden diese Kosten nur sehr gering ausfallen.

EU-Konformität:

Ist gegeben.

Erläuternde Bemerkungen

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

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. I Nr. 40/2000, die für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze geändert.

Für diese Novellierung waren folgende Gründe maßgebend:

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

Im Bereich des Landarbeitsgesetzes 1984-LAG, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 101/1998, besteht ebenfalls

eine Verpflichtung zur Bestellung von Präventivdiensten (§§ 93 bis 94e), bisher war jedoch nicht vorgesehen, dass die Dienstgeber Präventionszentren in Anspruch nehmen können. Diese Ungleichheit soll beseitigt werden und wurde dieser Umstand auch anlässlich der Beschlussfassung über die genannte Novelle zum ASchG im Ministerrat in einer Protokollanmerkung festgehalten.

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

Weiters wurde mit der gegenständlichen Novelle zum LAG die Novelle zum Mutterschutzgesetz 1979-MSchG und zum Eltern-Karenz-

urlaubsgesetz (EKUG) BGBl. I Nr. 153/1999 nachvollzogen. Dies dient der Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19. Juni 1996, S. 4, [CELEX-Nr. 396L0034] bzw. des Familienpaketes 1999, das durch Flexibilisierung der Elternkarenz eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter vorsieht. Geschaffen wird ein eigenständiger Anspruch des Vaters auf Karenzurlaub, flexiblere Meldefristen, die Möglichkeit einer zweimaligen Teilung des Karenzurlaubs, die Möglichkeit, Karenzurlaub aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson in der Dauer von einem Monat gleichzeitig in Anspruch zu nehmen, die Möglichkeit, Karenzurlaub in der Dauer von drei Monaten für einen späteren Zeitpunkt aufzuschieben und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres bzw. aus Anlass des späteren Schuleintrittes des Kindes zu verbrauchen, ein Recht der karenzierten Beschäftigten auf Information über wichtige Betriebsgeschehnisse, Flexibilisierungen bei der Teilzeitkarenz sowie die EU-konforme Gestaltung der Karenzregelungen für Adoptiv- und Pflegeeltern durch eine Mindestdauer des Karenzurlaubs von sechs Monaten im Fall der Adoption eines Kindes kurz vor dem zweiten Geburtstag bzw. von sechs Monaten Karenzurlaub auch bei Adoption zwischen dem zweiten und siebenten Geburtstag des Kindes.

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

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

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

beziehen, um diese Aufgaben nicht von vornherein den Frauen zuzuordnen.

Mit dem gegenständlichen Entwurf werden zu den mit der oben zitierten Novelle zum LAG aufgestellten Grundsatzbestimmungen die notwendigen Ausführungsregelungen getroffen.

Im Einzelnen ist zum gegenständlichen Entwurf Folgendes zu bemerken:

Zu Art. I Z 1, 3 bis 6 sowie 9 und 10 (§§ 10a Abs. 9, 31 Abs. 5 Z 2, Abs. 6 und Abs. 7 Z 1 und 3, 66 Abs. 5 und 71 Abs. 2):

Es handelt sich um Zitatberichtigungen.

Zu Art. I Z 2 (§§ 26a bis 26l) und Z 18 (§§ 103 bis 106):

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

§§ 26a und 103 (Karenzurlaub):

Die Bestimmungen der §§ 26a und 103 des Entwurfes, die weitgehend der bisherigen Rechtslage entsprechen, legen den Anspruch für alle Dienstnehmer, Frauen und Männer (vgl. Paragraph 1 Z 2 der EU-Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub), auf Karenzurlaub aus Anlass der Geburt eines Kindes bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes fest. Die EU-Rahmenvereinbarung räumt im Paragraph 2 Z 1 jedem Arbeitnehmer ein individuelles Recht auf Elternurlaub bis zu einem bestimmten Alter des Kindes - das Alter kann bis zu acht Jahren gehen - ein. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten festzulegen.

Im § 26a Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung ist lediglich ein von der Mutter abgeleiteter Anspruch des männlichen Dienstnehmers auf Karenzurlaub normiert. Die Richtlinie 96/34/EG über den Elternurlaub sieht einen eigenständigen Anspruch eines Dienstnehmers auf Elternurlaub vor (Paragraph 2 Z 1 der EU-Rahmenvereinbarung). Daher ist die bisherige Z 1 des § 26a Abs. 1, welche das abgeleitete Recht enthielt, ersatzlos zu streichen. Der Anspruch des Vaters auf Karenzurlaub besteht nunmehr unabhängig davon, ob die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub hat oder durch Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes gehindert ist (z.B. auch dann, wenn die Mutter des Kindes Hausfrau, Studentin oder Schülerin ist). Allerdings kann der Vater keinen Karenzurlaub für Zeiten in Anspruch nehmen, für die die Mutter Karenzurlaub

in Anspruch nimmt, mit Ausnahme des Überlappszeitraumes gemäß § 26b Abs. 2. Die Eltern können somit frei darüber entscheiden, wer von ihnen wann und wie lange Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Im § 103 Abs. 1 werden als Voraussetzungen für die Inanspruchnahme des Karenzurlaubes analog zur Väterkarenz der gemeinsame Haushalt mit dem Kind und dessen überwiegende Betreuung durch die Mutter festgelegt. Die sich aus der Aufgabe des gemeinsamen Haushaltes oder der überwiegenden Betreuung des Kindes ergebenden Rechtsfolgen wie Meldepflichten an den Dienstgeber oder allfällige Beendigung des Karenzurlaubes werden als gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub in § 26h Abs. 5 und 6 (die gemäß § 103e auch für die Mutter gelten) geregelt. Lebt die Mutter zum Zeitpunkt der Meldung der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes nicht im gemeinsamen Haushalt mit dem Kind, so muss sie nunmehr - wie der Vater - glaubhaft machen, dass sie einen gemeinsamen Haushalt mit dem Kind für die Dauer des Karenzurlaubes begründen wird.

§ 26a Abs. 2 und 3 des Entwurfes entsprechen § 26b Abs. 1 und 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung.

Die Maximaldauer des Karenzurlaubes bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes wird belassen. Die Richtlinie 96/34/EG fordert lediglich einen Anspruch auf Elternurlaub in einer

Mindestdauer von drei Monaten für jeden Elternteil (Paragraph 2 Z 1 der EU-Rahmenvereinbarung). Diese Bestimmung wird durch §§ 26a Abs. 4 und 103 Abs. 2 erfüllt.

Die §§ 26a Abs. 5 und 103 Abs. 3 regeln die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlaub. Der im Familienpaket und im Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung für 1998 (siehe Leitlinie 18) enthaltenen Forderung nach einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird durch die Einführung eines zweiten Meldezeitpunktes Rechnung getragen. Der Elternteil, der unmittelbar im Anschluss an die Schutzfrist (bei der Mutter auch im Anschluss an einen Urlaub oder Dienstverhinderung infolge Krankheit) Karenzurlaub in Anspruch nimmt, hat Beginn und Dauer dieses Karenzurlaubes dem Dienstgeber innerhalb der Schutzfrist (Mutter) bzw. acht Wochen nach der Geburt (Vater) bekannt zu geben. Drei Monate vor Ende dieses zunächst gemeldeten Karenzurlaubes kann der im Karenzurlaub befindliche Elternteil seinem Dienstgeber bekannt geben, dass er seinen Karenzurlaub verlängert und bis wann. Damit bleibt dem Dienstgeber genügend Zeit, entsprechend disponieren zu können.

Die EU-Rahmenvereinbarung sieht im Paragraph 2 Z 3 lit. d zwar die Möglichkeit vor, Fristen festzulegen, innerhalb derer der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber über Beginn und Ende des Karenzurlaubes informieren muss, sieht aber keine Sanktion vor. Bisher kam es bei Versäumung der Meldefrist zum Verlust des Anspruches auf Karenzurlaub. Diese Rechtsfolge wurde immer wieder als Härte angesehen. Nunmehr besteht die Möglichkeit,

Karenzurlaub im Sinne der Wiener Landarbeitsordnung 1990 auch bei Fristversäumnis zu vereinbaren. Zwar war bis jetzt eine solche Vereinbarung im Rahmen der Privatautonomie unter gleichzeitiger Vereinbarung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes zulässig, diese Vereinbarung wurde hinsichtlich des Karenzgeldes als Karenzurlaub qualifiziert. Auf Grund der nunmehr ausdrücklichen Regelung gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz auch im Falle eines „vereinbarten Karenzurlaubes“ ex lege.

§ 103 Abs. 4 des Entwurfes entspricht § 103 Abs. 4 erster und letzter Satz der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung.

§§ 26b und 103a (Teilung des Karenzurlaubes):

Bisher war die Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater nur einmal zulässig. Nach der Bestimmung des § 26b Abs. 1 bzw. § 103a Abs. 1 des Entwurfes kann der Karenzurlaub nunmehr zweimal geteilt und abwechselnd in Anspruch genommen werden, wobei ein Karenzurlaubsteil mindestens drei Monate zu betragen hat. Es sind demnach insgesamt drei Karenzurlaubsteile (z.B. Mutter/Vater/Mutter) zulässig. Dem bisherigen Konzept entsprechend müssen die Karenzurlaubsteile unmittelbar aneinander anschließen. Daher ist vorgesehen, dass ein Karenzurlaubsteil nach Ende der Schutzfrist (bei der Mutter auch im Anschluss an einen Urlaub oder Dienstverhinderung infolge Krankheit) oder in unmittelbarem Anschluss an einen Karenzurlaub(steil) des anderen

Elternteiles anzutreten ist, sofern nicht zulässigerweise Karenzurlaub von beiden Elternteilen gleichzeitig in Anspruch genommen wird.

§ 26b Abs. 2 bzw. § 103a Abs. 1 letzter Satz sieht die Möglichkeit vor, dass die Eltern gleichzeitig Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen können. Diese Überlappungsmöglichkeit ist anlassbezogen; sie kann nur aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungspersonen in Anspruch genommen werden. Dies soll dem Kind die Umstellung auf die andere Betreuungsperson und, da in der Regel zunächst die Mutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt, dem Vater die Übernahme der alleinigen Betreuung des Kindes erleichtern. Dieses Monat verkürzt die mögliche Höchstdauer des Karenzurlaubes, d.h. der Karenzurlaub endet entweder ein Monat vor Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, oder im Falle der Inanspruchnahme der neu geschaffenen Möglichkeit, Karenzurlaub aufzuschieben (siehe §§ 26c und 103b des Entwurfes), entweder ein Monat vor dem Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, sofern beide Elternteile von der Möglichkeit des aufgeschobenen Karenzurlaubes Gebrauch machen, ein Monat vor dem Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes.

§ 26a Abs. 3 bzw. § 103 Abs. 2 enthält eine weitere Maßnahme zur Flexibilisierung der Meldefristen. Spätestens drei Monate vor Ende eines Karenzurlaubsteiles kann der andere Elternteil seinem Dienstgeber bekannt geben, dass und wie lange er Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Auch hier ist wieder vorgesehen, dass nach Versäumung der Frist Karenzurlaub mit dem Dienstgeber vereinbart

werden kann (vgl. die Erläuternden Bemerkungen zu §§ 26a Abs. 5 bzw. 103 Abs. 3). Die Möglichkeit der späteren Meldung soll vor allem jenen Vätern, die zunächst noch zögern, die Betreuung eines Säuglings zu übernehmen, die Entscheidung zur Wahrnehmung familiärer Pflichten erleichtern. Insgesamt wird damit die „Familienplanung“ erleichtert, da sich die Eltern nicht mehr innerhalb von acht Wochen nach der Geburt des Kindes hinsichtlich der Gestaltung und Aufteilung des Karenzurlaubes festlegen müssen.

Zum Kündigungs- und Entlassungsschutz der Eltern - siehe die Erläuternden Bemerkungen zu den §§ 26f und 103 Abs. 4, 103a Abs. 3 und 4, 103c Abs. 4 und 103d Abs. 3.

§§ 26c und 103b (Aufgeschobener Karenzurlaub):

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

Nach § 26c Abs. 1 bzw. § 103b Abs. 1 des Entwurfes kann somit jeder Elternteil mit seinem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seines Karenzurlaubes für einen späteren Zeitpunkt, und zwar grundsätzlich bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, aufschiebt. Durch die Möglichkeit, Karenzurlaub zu

einem späteren Zeitpunkt verbrauchen zu können, soll beispielsweise die Umstellung des Kindes auf eine andere Betreuungssituation, insbesondere von der familiären in die außerfamiliäre Betreuung (z.B. Kinderkrippe, Kindergarten, Tagesmutter), oder im Zusammenhang mit dem Pflichtschulbeginn erleichtert werden.

Eine Ausnahme betreffend den Verbrauch bis zum siebenten Geburtstag ist in folgenden Fällen erforderlich: Gemäß § 2 des Schulpflichtgesetzes 1985, BGBl. Nr. 76, in der geltenden Fassung, beginnt die allgemeine Schulpflicht mit dem auf die Vollendung des sechsten Lebensjahres folgenden 1. September. Ist ein aufgeschobener Karenzurlaub noch offen und beträgt die Zeit zwischen 1. September (Schulbeginn) und siebenten Geburtstag des Kindes weniger als drei Monate (z.B. bei Geburtsdatum 10. September), soll dennoch der Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes möglich sein. Erlangt das Kind erst nach dem siebenten Geburtstag die Schulreife (§ 7 in Verbindung mit § 14 des Schulpflichtgesetzes 1985), soll dennoch aufgeschobener Karenzurlaub verbraucht werden können, da gerade in diesen Fällen eine besondere Betreuung des Kindes durch die Eltern erforderlich ist. Aufgeschobenen Karenzurlaub spätestens aus Anlass des Schuleintrittes des Kindes verbrauchen zu können, hat den Zweck, die Betreuung des Kindes durch einen Elternteil bei Schulbeginn auch nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes zu ermöglichen (z.B. zum Erlernen des Schulweges, zur Hilfestellung bei auftretenden Lernproblemen). In diesem Fall hat der aufgeschobene Karenzurlaub spätestens am Tag des Schuleintritts zu beginnen.

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

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

Auch der Beginn eines aufgeschobenen Karenzurlaubes ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Der Beginn ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Antritt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine

Einigung zu Stande, kann der Vater bzw. die Mutter den aufgeschobenen Karenzurlaub zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts des aufgeschobenen Karenzurlaubes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

Das Gericht hat in beiden Fällen auf Grund einer Interessenabwägung zu entscheiden.

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

Eine allfällige Kündigung durch den Dienstgeber wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes stellt eine Motivkündigung im Sinne des § 211 Abs. 3 Z 1 lit. h der Wiener Landarbeitsordnung 1990 dar.

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

§§ 26d und 103c (Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegeeltern):

Die §§ 26d Abs. 1 bis 3 und 103c Abs. 1 und Abs. 2 Z 1 und 2 des Entwurfes, welche Paragraph 2 Z 1 der EU-Rahmenvereinbarung (Elternurlaub aus Anlass der Adoption) erfüllen, entsprechen grundsätzlich der bisherigen Rechtslage. Neu ist lediglich, dass Karenzurlaub nach Ablauf der Meldefristen mit dem Dienstgeber vereinbart werden kann.

Die EU-Rahmenvereinbarung legt im Paragraph 2 Z 1 das individuelle Recht auf einen mindestens dreimonatigen Karenzurlaub für jeden Adoptivelternteil fest. Gleichzeitig lässt sie aber den Mitgliedstaaten die Möglichkeit offen, die Voraussetzungen und Modalitäten an die besonderen Umstände der Adoption anzupassen. Aus dieser Bestimmung ergibt sich, dass im Falle einer Adoption der Karenzurlaub ausnahmsweise über das zweite Lebensjahr des Kindes reichen kann. Daher besteht Anspruch auf sechs Monate Karenzurlaub bzw. drei Monate pro Elternteil auch dann, wenn das Kind so knapp vor dem zweiten Geburtstag adoptiert oder in Pflege übernommen wird, dass dabei der zweite Geburtstag überschritten wird (§§ 26d Abs. 4 und 103c Abs. 2 Z 3).

Auf Grund der Vorgabe des Familienpakets wurde die Bestimmung des § 26d Abs. 5 bzw. § 103c Abs. 3 geschaffen, wonach auch bei Adoption bzw. Übernahme in Pflege zwischen dem zweiten und siebenten Geburtstag des Kindes ein Anspruch auf sechs Monate Karenzurlaub zusteht, der zwischen den Eltern geteilt werden

kann. Anzumerken ist, dass in einem solchen Fall von der Möglichkeit eines aufgeschobenen Karenzurlaubes nicht Gebrauch gemacht werden kann.

Da die Wiener Landarbeitsordnung 1990 die Fälle der Adoption und die Fälle der Übernahme in unentgeltliche Pflege prinzipiell gleichstellt, ist Gleiches für Pflegeeltern zu gewähren.

§ 103c Abs. 4 entspricht § 103 Abs. 5 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung.

§§ 26e und 103d (Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter bzw. des Vaters):

Die Bestimmung des § 26e bzw. § 103d des Entwurfes entspricht weitgehend geltendem Recht. Neu ist, dass nunmehr Verhinderungskarenzurlaub auch nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zulässig ist, wenn der Elternteil, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt, verhindert ist. Solche Fälle sind der aufgeschobene Karenzurlaub oder Karenzurlaub bei Adoption bzw. Übernahme in Pflege nach dem zweiten Geburtstag des Kindes. Im Interesse der Rechtssicherheit und um unnötige Verfahren zu vermeiden, wird im § 26e Abs. 2 bzw. § 103d Abs. 2 das „unvorhersehbare und unabwendbare Ereignis“ analog zu § 6 Abs. 2 EKUG bzw. § 15d Abs. 2 MSchG bereits gesetzlich definiert.

§§ 26f und 103 Abs. 4, 103a Abs. 3 und 4, 103c Abs. 4 und 103d Abs. 3 (Kündigungs- und Entlassungsschutz):

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

§ 26f Abs. 2 und 3 des Entwurfes entsprechen § 26e Abs. 2 und 4 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung.

Für die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz grundsätzlich bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubsteiles, bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen bis vier Wochen nach Ende ihres zweiten Teiles (§ 103 Abs. 4 und § 103a Abs. 4). Gleiches gilt bei Inanspruchnahme eines Verhinderungskarenzurlaubes.

Für den Fall, dass die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter bei Teilung des Karenzurlaubes ihren ersten Karenzurlaub (steil) im Anschluss an den Karenzurlaub (steil) des Vaters nimmt und nicht innerhalb der Schutzfrist einen Karenzurlaub bereits angemeldet hat, beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz erst mit der späteren Bekanntgabe (§ 103a Abs. 3); diese muss spätestens drei Monate vor Antritt des Karenzurlaubes erfolgen. Dies kann dazu führen, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz für die Mutter zunächst vier Monate nach Geburt des Kindes endet und erst mit Bekanntgabe der Inanspruchnahme erneut beginnt.

Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz mit der Meldung, sofern nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen ein Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht, und endet vier Wochen nach Beendigung des Verhinderungskarenzurlaubes (§ 103d Abs. 3).

§§ 26g und 103e (Recht auf Information):

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

§§ 26h und 103e (Gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub):

Die für alle möglichen Fälle der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemeinsam geltenden Vorschriften wurden aus systematischen Gründen in einer einzigen Bestimmung zusammengefasst und entsprechen weitgehend geltendem Recht. Im § 26h Abs. 4 (§ 103e) des Entwurfes wird analog zu § 15e Abs. 4 MSchG normiert, dass die Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes bzw. über die Nichtinanspruchnahme des Karenzurlaubes vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen ist.

§§ 26i und 104 (Teilzeitbeschäftigung):

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

Wurde eine Teilzeitbeschäftigung nicht unmittelbar nach der Schutzfrist, jedoch vor Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes mit dem Dienstgeber vereinbart, lag bisher aus arbeitsrechtlicher Sicht keine geschützte Teilzeit vor, es sei denn, die Vertragsparteien stützten ihre Vereinbarungen ausdrücklich auf die §§ 26g bzw. 103a der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung oder vereinbarten die Geltung

des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 26g Abs. 8 bzw. 103a Abs. 3 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung. Das Gleiche galt, wenn ein Dienstnehmer nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes noch einige Zeit Karenzurlaub in Anspruch nahm und danach mit dem Dienstgeber Teilzeitbeschäftigung vereinbarte.

Durch die Bestimmung des § 26i Abs. 4 bzw. § 104 Abs. 4 des Entwurfes ist nunmehr ein flexiblerer Beginn der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Eine Teilzeitbeschäftigung kann somit nicht mehr nur nach der Schutzfrist oder unmittelbar nach dem ersten Geburtstag des Kindes beginnen, sondern auch dazwischen oder danach. Diese Regelung entspricht den Regelungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (ALVG), BGBl. Nr. 609, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 47/2001, bzw. im Karenzgeldgesetz (KGG), BGBl. I Nr. 47/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 142/2000. Im Erkenntnis B 1579/92 vom 30. Juni 1993, ARD 4494/10/93, hat der Verfassungsgerichtshof hinsichtlich des Anspruches auf Karenzgeld bzw. Teilkarenzgeld die Rechtsansicht vertreten, dass auch das erste Lebensjahr überschreitende Karenzurlaube noch zu einem Anspruch auf Karenzgeld bzw. Teilkarenzgeld führen.

Eine Verlängerung des derzeitigen Gesamtausmaßes tritt dadurch nicht ein. Wird Teilzeitbeschäftigung nämlich vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes an Stelle von Karenzurlaub in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung über oder vor der

Vollendung des dritten Lebensjahres um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenzurlaub nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Analoges gilt, wenn Teilzeitbeschäftigung von den Eltern gleichzeitig (derzeit bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes) in Anspruch genommen wird.

Nimmt ein Elternteil im ersten Lebensjahr des Kindes Karenzurlaub nur bis Ablauf des zehnten Lebensmonates des Kindes in Anspruch, kommt es zu einer Verlängerung dieser Teilzeitbeschäftigung um zwei Monate nach Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes. Wird andererseits Karenzurlaub bis zum Ablauf des vierzehnten Lebensmonates des Kindes von einem Elternteil in Anspruch genommen, so ist Teilzeitbeschäftigung nur mehr bis zwei Monate vor Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes zulässig. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile kann die Teilzeitbeschäftigung eines Elternteiles über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl jener Monate verlängert werden, um die der andere Elternteil seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes verkürzt hat (§§ 26i Abs. 2 letzter Satz und 104 Abs. 2 letzter Satz des Entwurfes).

Aus Gründen der Rechtssicherheit werden auch die Meldefristen für die Teilzeitbeschäftigung (bisher waren in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 keine Fristen vorgesehen, innerhalb deren die Teilzeitbeschäftigung bekannt gegeben werden musste) analog zu § 8 Abs. 6 EKUG bzw. § 15g Abs. 6 MSchG normiert. Da

die Teilzeitbeschäftigung zu verschiedenen Zeitpunkten beginnen kann, wonach sich auch die Meldefristen richten, war es erforderlich, auch die Regelungen über den Beginn der Teilzeitbeschäftigung analog zu § 8 Abs. 5 EKUG bzw. § 15g Abs. 5 MSchG in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 festzulegen.

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

er/sie an Stelle der Teilzeitbeschäftigung Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit. Frühestens beginnt dieser vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, für den Vater aber nicht vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet generell vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung (§§ 26i Abs. 10 und 104 Abs. 6 und 7).

§§ 26j und 104 Abs. 1 letzter Satz (Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegeeltern):

Nehmen Adoptiv- oder Pflegeeltern Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, so beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes aus Anlass der Adoption oder Übernahme in Pflege (§§ 26d und 103c des Entwurfes). Die Teilzeitbeschäftigung kann demnach bei Adoption bis zum 18. Lebensmonat des Kindes mehr als ein Jahr betragen, da in diesem Fall Karenzurlaub für mehr als sechs Monate zusteht. Bei Adoption ab dem 18. Lebensmonat dauert der Karenzurlaub einheitlich sechs Monate (für beide Elternteile zusammen), somit einheitlich eine Teilzeitbeschäftigung in der Dauer von zwölf Monaten. Je jünger ein Kind bei der Adoption ist, desto länger kann Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden. Bei Adoption

ab dem 18. Lebensmonat bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes kann jedenfalls bis sechs Monate Karenzurlaub bzw. zwölf Monate Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden.

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

Im Übrigen sind die Bestimmungen des § 26i anzuwenden.

§ 26k und 104 Abs. 1 letzter Satz (Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes):

Diese Bestimmung entspricht geltendem Recht (§§ 26h und 103a Abs. 4 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung).

§§ 26l und 105 (Dienst(Werks)wohnung) und § 106 (Entscheidung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion über Beschäftigungsverbote):

Diese Bestimmungen entsprechen geltendem Recht.

Zu Art. I Z 7 (§§ 39e bis 39i):

Mit diesen Regelungen werden die durch das Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz 1997, BGBl. I Nr. 139, in den §§ 11 bis 15 AVRAG geschaffenen Bestimmungen für eine flexiblere Gestaltung des Arbeitslebens in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 nachvollzogen.

§ 39e (Bildungskarenz):

Diese Bestimmung entspricht § 11 AVRAG in der Fassung der AVRAG-Novelle BGBl. I Nr. 179/1999, mit der die Minstdauer der Bildungskarenz auf drei Monate herabgesetzt wurde.

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

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

Abs. 2 entspricht der geltenden Rechtslage bei Elternurlaub.

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

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

§ 39f (Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts):

Diese Bestimmung entspricht § 12 AVRAG. Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen werden kann, vereinbaren. Förderungen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gebühren nur dann, wenn eine Ersatzarbeitskraft eingestellt wird. Die Regelungen des § 39e Abs. 2 bis 4 finden Anwendung. Die Freistellungsvereinbarung bleibt auch dann wirksam, wenn der Dienstgeber die

Ersatzarbeitskraft nicht behält. Auch nach einer solchen Freistellung hat der Dienstnehmer Anspruch auf Wiederbeschäftigung auf einem nach Maßgabe des Dienstvertrages (Dienstschein) zumutbaren Arbeitsplatz.

§ 39g (Solidaritätsprämienmodell):

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

Hinsichtlich der Berechnung der Abfertigung ist vorgesehen, dass die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers heranzuziehen ist, wenn die Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung kürzer als zwei Jahre gedauert hat. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, kann der

Kollektivvertrag bzw. die Betriebsvereinbarung eine andere Berechnung vorsehen (z.B. pro rata temporis).

§ 39h (Herabsetzung der Normalarbeitszeit):

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

Im **Abs. 1** ist die Herabsetzung der Normalarbeitszeit im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Gleitpension geregelt. Der Dienstnehmer hat nach § 253c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes-ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, unter bestimmten Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf eine Gleitpension; dies indiziert auch einen Anspruch auf Herabsetzung der Normalarbeitszeit bei Inanspruchnahme einer solchen Gleitpension. Sofern aus betriebsorganisatorischen Gründen eine Teilzeitbeschäftigung auf dem bisherigen Arbeitsplatz nicht möglich ist, kann der Dienstnehmer auf einen anderen nach Maßgabe des Dienstvertrages (Dienstschein) zumutbaren Arbeitsplatz versetzt werden.

Abs. 2 ermöglicht die Herabsetzung der Normalarbeitszeit aus anderen Gründen. Eine Arbeitszeitverkürzung ab Vollendung des 50. Lebensjahres oder zur Betreuung naher Familienmitglieder (im Sinne des § 26 Abs. 2 Z 1 des Entwurfes) ist mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Der Dienstnehmer kann nach Wegfall der Be-

betreuungspflichtigen die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen, frühestens aber zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall der Betreuungspflicht. Die Berechnung der Abfertigung ergibt sich aus **Abs. 4**.

§ 39i (Kündigung):

Die Inanspruchnahme einer Maßnahme nach den §§ 39e bis 39h des Entwurfes darf nicht zum Anlass einer Kündigung genommen werden (in Analogie zu § 211 Abs. 3 der Wiener Landarbeitsordnung 1990). Allerdings kann der Dienstnehmer diese Kündigung im Sinne der ständigen Judikatur des Obersten Gerichtshofes gegen sich gelten lassen. Dem entsprechend ist eine Kündigungsentschädigung vorgesehen.

Die Rechte nach den §§ 39e bis 39h des Entwurfes sind gemäß § 238 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 unabdingbar.

Zu Art. I Z 8 (§ 62 Abs. 1):

Im Interesse der Rechtssicherheit wird im § 62 Abs. 1 des Entwurfes legistisch klargestellt, dass Überstunden durch Freizeit im Verhältnis 1 : 1,5 auszugleichen sind. Diese Klarstellung erfolgt, weil es in den letzten Jahren vereinzelt zur unrichtigen Auslegung gekommen ist, dass für Überstunden nur ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 gebühre, da ein Zuschlag im § 62 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer

derzeit geltenden Fassung nicht ausdrücklich angeführt ist. Allerdings ergibt sich auch ohne Klarstellung aus § 62 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung, dass der Freizeitausgleich für Überstunden - ebenso wie nach § 10 Abs. 1 des Arbeitszeitgesetzes-AZG, BGBl. Nr. 461/1969, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 88/1999 - nicht in einfacher, sondern in eineinhalbfacher Stundenzahl zu erfolgen hat, da Überstunden durch Freizeit mindestens im gleichen Ausmaß wie im Falle der Entlohnung ausgeglichen werden müssen.

Zu Art. I Z 11 (§ 73):

Diese Bestimmung entspricht § 2 Abs. 1 letzter Satz des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes-ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999. Für den Bereich des technischen Dienstnehmerschutzes wird eine ausdrückliche Definition des Dienstgeberbegriffs aufgenommen, da dies von der EU-Kommission zur Umsetzung des Art. 3 lit. b der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1988 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. Nr. L 183 vom 26.6.1989, S. 1) als unverzichtbar erachtet wird. Zu beachten ist jedoch, dass die Anknüpfung der Dienstgeberdefinition laut Richtlinie 89/391/EWG an den Begriff „Verantwortung“ nicht der österreichischen Arbeitsrechtstradition entspricht.

Für das österreichische Arbeitsrecht ist zur Bestimmung der Dienstgebereigenschaft nicht entscheidend, wer Verantwortung auf Organ- oder Funktionsebene trägt. Maßgeblich für den Dienstgeberbegriff des Arbeitnehmerschutzrechts - und damit auch für den Bereich des technischen Dienstnehmerschutzes nach der Wiener Landarbeitsordnung 1990 - ist ein mit dem Dienstnehmer bestehendes Vertragsverhältnis und dessen Beschäftigung, sei es auch in Form einer nur faktischen Beschäftigung (ohne Vorliegen eines gültigen Dienstvertrages). Weiters sind über das Dienstvertragsrecht hinausgehend auch Ausbildungsverhältnisse, die nicht als Dienstvertrag anzusehen sind, erfasst.

Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auch auf § 79 Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, wonach für die Dauer einer Überlassung die Beschäftigten als Dienstgeber im Sinne der Wiener Landarbeitsordnung 1990 gelten; diese Bestimmung bleibt unberührt.

Dienstnehmerschutzrelevant ist die Dienstgeberdefinition im Hinblick auf die Strafbestimmungen des § 237 der Wiener Landarbeitsordnung 1990. Die „Verantwortung für das Unternehmen bzw. den Betrieb“ des § 73 ist jedoch allein nicht gleichbedeutend mit verwaltungsstrafrechtlicher Verantwortung; maßgeblich ist, wer Vertragspartei des Dienstnehmers ist.

In Entsprechung zur neueren Judikatur zur Arbeitgeberbereigenschaft werden analog zum ASchG auch Personengesellschaften des Handelsrechts (OHG, KG) und eingetragene Erwerbsgesellschaften in die

Dienstgeberdefinition der Wiener Landarbeitsordnung 1990 einbezogen.

Zu Art. I Z 12 (§ 73a):

Diese Umreihung ist aus systematischen Gründen erforderlich.

Zu Art. I Z 13 (§ 85 Abs. 1):

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

Zu Art. I Z 14 (§ 91b):

Im § 91b und § 91c des Entwurfes, welche den §§ 77a und 78 ASchG entsprechen, sind die neuen Regelungen für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung von Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zusammengefasst. Diese hat in Form von regelmäßigen Begehungen zu erfolgen (Begehungsmodell § 91b), wobei der Dienstgeber aus mehreren Betreuungsformen auswählen kann (§ 91c).

§ 91b des Entwurfes regelt das neue Modell der Präventivbetreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, das „maßgeschneiderte“ Betreuungseinheiten vorsieht, die genau den Gefahren und Belastungen in der Arbeitsstätte angepasst sind und somit das auf Grund der jeweiligen Situation in der Arbeitsstätte erforderliche Ausmaß an Betreuung sicherstellen werden. Dabei umfasst der Begriff „Begehungen“ nicht nur die Begehung der Arbeitsstätte als solche, sondern insbesondere auch die Beratung der Dienstgeber und Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrates sowie gegebenenfalls die Vorlage von Verbesserungsvorschlägen.

Eine regelmäßige „Basisbetreuung“ in Form regelmäßiger Begehungen hat sowohl durch Sicherheitsfachkräfte als auch durch Arbeitsmediziner mindestens in den in **Abs. 2 Z 1** oder **2** festgelegten zeitlichen Intervallen zu erfolgen. Im Rahmen dieser - nach Möglichkeit gemeinsamen - Begehungen der Präventivfachkräfte sind alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz, die die Arbeit in der Arbeitsstätte und auf allen dazugehörigen auswärtigen Arbeitsstellen betreffen, zu berücksichtigen.

Im Rahmen der bezüglich der ASchG-Novelle BGBl. I Nr. 12/1999 geführten Sozialpartnerverhandlungen wurde im Zusammenhang mit Expertenbedarfsberechnungen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt-AUVA einvernehmlich davon ausgegangen, dass in Arbeitsstätten mit nicht mehr als zehn Arbeitnehmern rechnerisch durchschnittlich mindestens zwei Stunden für eine umfassende

Basisbetreuung anzusetzen sein werden, in Arbeitsstätten mit elf bis 20 Arbeitnehmern rechnerisch durchschnittlich mindestens vier Stunden und in Arbeitsstätten mit 21 bis 50 Arbeitnehmern rechnerisch durchschnittlich mindestens acht Stunden. Dabei handelt es sich allerdings um rein rechnerische Durchschnittswerte des voraussichtlichen Mindestbedarfs und nicht um eine Festlegung des im Einzelfall tatsächlich jeweils erforderlichen Zeitausmaßes. Das für die Begehungen tatsächlich erforderliche Zeitausmaß wird sich im Einzelfall an den konkreten Bedürfnissen der jeweiligen Arbeitsstätte, deren Arbeitnehmerzahl und den dort vorhandenen Unfall- bzw. Gesundheitsgefahren zu orientieren haben. Der Entwurf geht somit von einer flexiblen, der jeweiligen betrieblichen Situation genau angepassten, also „maßgeschneiderten“ arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung aus.

In diesem Sinne sieht **Abs. 3** vor, dass zusätzlich zu den regelmäßigen Begehungen nach Abs. 2 bedarfsorientierte bzw. anlassbezogene Begehungen vorgenommen werden müssen, z.B. bei Arbeitsunfällen, dem Einsatz neuer Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren, bei berufsbedingten Erkrankungen („Anlassbetreuung“). §§ 91 Abs. 3 und 92a Abs. 3 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 regeln die Fälle, in denen der Dienstgeber die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner jedenfalls beizuziehen hat. Zur Nutzung möglicher Synergieeffekte soll dann, wenn ein solcher Anlassfall eine Begehung erfordert und im Rahmen dieser Begehung eine umfassende Prüfung aller Gesichtspunkte von Sicherheit und Gesund-

heitsschutz erfolgt, diese Begehung gleichzeitig auch als Basisbetreuung gelten.

Abs. 4 entspricht § 91b Abs. 3 zweiter Satz der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung.

Abs. 5 und 6 dienen der Klarstellung, wie die rechtlich relevante Dienstnehmerzahl zu berechnen ist. Ausschlaggebend nach Abs. 5 ist die Anzahl der regelmäßig Beschäftigten; nicht zu berücksichtigen sind daher vorübergehende, fallweise und nur kurzfristige Über- oder Unterschreitungen der Zahlengrenzen bei wechselndem Dienstnehmerstand, sofern im Jahresdurchschnitt nicht mehr als 50 Dienstnehmer und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Dienstnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Abs. 6 enthält eine den § 91a Abs. 2 und § 92b Abs. 2 in Verbindung mit Artikel III Abs. 2 des Gesetzes LGB1. für Wien Nr. 17/2000 analoge Regelung.

Zu Art. I Z 15 (§§ 91c und 91d):

§ 91c (Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger):

§ 91c Abs. 1 ermöglicht dem Dienstgeber, für die sicherheitstechnische Betreuung seiner Dienstnehmer entweder Sicherheitsfachkräfte bzw. ein sicherheitstechnisches Zentrum gemäß § 73

ASchG zu bestellen oder ein Präventionszentrum des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 78a ASchG kostenlos in Anspruch zu nehmen oder gemäß § 91d des Entwurfes die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte selbst wahrzunehmen.

Abs. 2 enthält analog zu Abs. 1 die Wahlmöglichkeit des Dienstgebers in Bezug auf die arbeitsmedizinische Betreuung: Er kann selbst Arbeitsmediziner bzw. ein arbeitsmedizinisches Zentrum gemäß § 79 ASchG verpflichten oder ein Präventionszentrum des zuständigen Trägers der Unfallversicherung in Anspruch nehmen. Entscheidet sich der Dienstgeber zumindest zum Teil - entweder für die sicherheitstechnische oder die arbeitsmedizinische Betreuung - für die Bestellung eigener Präventivfachkräfte, so kommen für deren Aufgaben und Tätigkeit, für die innerbetriebliche Zusammenarbeit, für die Pflichten des Dienstgebers usw., zusätzlich zu den §§ 91b und 91c des Entwurfes auch alle bezugshabenden Regelungen des 2. und 4. Abschnittes zum Tragen.

Abs. 3 sieht den Ausschluss der Wahl des Unternehmermodells oder der Inanspruchnahme eines Präventionszentrums vor, falls der Dienstgeber eine ordnungsgemäße Betreuung nicht vornimmt bzw. vereitelt.

Abs. 4 enthält die erforderlichen Informations- und Beratungsverpflichtungen des Dienstgebers gegenüber Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrat - subsidiär auch gegenüber den Dienstnehmern - für den Fall, dass er beabsichtigt, ein Präven-

tionszentrum des zuständigen Trägers der Unfallversicherung in Anspruch zu nehmen.

Abs. 5 entspricht § 78a Abs. 6 ASchG und enthält Regelungen über den erforderlichen Datenaustausch zwischen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und den zuständigen Trägern der Unfallversicherung. Diese Bestimmung soll als ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung im Sinne des § 7 des Datenschutzgesetzes 2000 (DSG 2000), BGBl. I Nr. 165/1999, den zur Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben der Wiener Landarbeitsordnung 1990 erforderlichen Datenaustausch, nach Maßgabe der technischen Möglichkeiten auch auf elektronischem Weg, zwischen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und den zuständigen Unfallversicherungsträgern sicherstellen.

Abs. 6 entspricht § 78a Abs. 4 ASchG und enthält die Verweise auf jene für Präventivfachkräfte geltenden Bestimmungen des 4. Abschnittes, die auch für die Präventionszentren, die keine Präventivfachkräfte im Sinne des 4. Abschnittes, sondern eine Betreuungsform sui generis darstellen, zum Tragen kommen sollen. Die Verweise in Abs. 4 stellen Folgendes sicher: Aufgaben, Information und Beiziehung der Präventionszentren in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes, die entsprechende Dokumentation der Tätigkeit der Präventionszentren und ihre Auskunftspflicht gegenüber der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, die Zusammenarbeit der Präventionszentren mit dem Betriebsrat, die Teilnahme von Sicherheitsvertrauenspersonen und

Betriebsrat an den Begehungen der Präventionszentren und die Rechte und Verpflichtungen des Präventionszentrums im Zusammenhang mit der Meldung von Missständen.

§ 93b Abs. 9 LAG enthält analog § 78a Abs. 5 erster Satz ASchG die Regelungen über die notwendige Information des Dienstgebers und der Dienstnehmer über die Beratung und Betreuung durch ein Präventionszentrum und dessen allfällige Verbesserungsvorschläge in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ebenso. Im Hinblick darauf enthält **Abs. 7** entsprechend § 78a Abs. 5 zweiter und dritter Satz ASchG die Verpflichtung des Dienstgebers, die Vorschläge des Präventionszentrums im Rahmen der Festlegung von Schutzmaßnahmen zu berücksichtigen. Der Dienstgeber muss also prüfen, ob eine Anpassung der Evaluierung an geänderte Gegebenheiten entsprechend den Verbesserungsvorschlägen des Präventionszentrums erforderlich ist und ob die zuletzt festgelegten Maßnahmen weiterhin wirksam sind oder ob diese erforderlichenfalls angepasst werden müssen. Ergibt sich eine Umsetzung der Verbesserungsvorschläge, sind diese Maßnahmen wie alle anderen Schutzmaßnahmen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten gemäß § 75 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 samt allfälliger Umsetzungsfristen zu berücksichtigen. Hält ein Dienstgeber die Umsetzung der Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums nicht für notwendig, sollte er aus Gründen der Nachvollziehbarkeit die Verbesserungsvorschläge aufbewahren und diese z.B. mit einem entsprechenden Vermerk den Dokumenten anschließen.

§ 91d (Unternehmermodell):

Diese Bestimmung erweitert das schon im geltenden Recht vorgesehene so genannte „Unternehmermodell“ dahingehend, dass Dienstgeber unter bestimmten Voraussetzungen selbst zur Gänze die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können. Durch das „Unternehmermodell“ soll vor allem Dienstgebern, die selbst im Betrieb mitarbeiten, die Möglichkeit zum Tätigwerden als Sicherheitsfachkräfte geboten werden.

Werden bis zu 50 Dienstnehmer beschäftigt, können Dienstgeber, welche die nach § 90a erforderliche Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft absolviert haben, diese Aufgaben ohne Einschränkung übernehmen.

Werden bis zu 25 Dienstnehmer beschäftigt, benötigen die Dienstgeber für die Realisierung des „Unternehmermodells“ nur speziell auf die jeweilige Arbeitsstätte bzw. Branche passende Kenntnisse. Vom Gesetzgeber festgelegt ist, dass diese Kenntnisse insbesondere die Grundsätze auf den Gebieten der Organisation und Methoden des betrieblichen Dienstnehmerschutzes, der Ergonomie, der Sicherheit von Arbeitssystemen, der gefährlichen Arbeitsstoffe sowie der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren für die jeweilige Arbeitsstätte umfassen müssen (Abs. 2). Grundsätzlich sind diese Kenntnisse durch eine im Abs. 3 vorgesehene Ausbildung nachzuweisen. Diese Ausbildung umfasst ein Ausmaß von

72 Unterrichtseinheiten (zehn Tage) und ist alle drei Jahre durch eine obligate Weiterbildung von 14 Unterrichtseinheiten (zwei Tage) zu ergänzen. Der erfolgreiche Abschluss ist durch eine Bescheinigung nachzuweisen. Im Einzelfall können nach § 93a Abs. 11 LAG ausreichende Kenntnisse aber auch auf Grund sonstiger Ausbildungsnachweise und einer Prüfung nach den Richtlinien des zuständigen Unfallversicherungsträgers bescheinigt werden. Die Ausbildungen und Prüfungen der Dienstgeber im Rahmen des Unternehmermodells sollen nur durch Ausbildungseinrichtungen vorgenommen werden können, die eine nach der Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte (SFK-VO), BGBl. Nr. 277/1995, anerkannte Ausbildung von Sicherheitsfachkräften durchführen.

Ausdrücklich klarzustellen ist, dass das Unternehmermodell nur durch den Dienstgeber selbst oder - sofern der Dienstgeber keine natürliche Person ist - durch ein zur Vertretung nach außen berufenes Organ wahrgenommen werden kann, keinesfalls jedoch durch zu verantwortlichen Beauftragten bestellte „andere Personen“ im Sinne des § 9 Abs. 2 letzter Satz des Verwaltungsstrafgesetzes 1991-VStG, BGBl. Nr. 52, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 138/2000.

Für Dienstgeber, die über Kenntnisse gemäß Abs. 2 Z 1 verfügen, aber noch keine anerkannte Fachausbildung gemäß Abs. 3 absolviert haben, sieht Art. II Abs. 3 des Entwurfes eine Übergangsfrist bis 31. Dezember 2002 vor. Bis dahin dürfen sie das Unternehmermodell gemäß § 91d Abs. 1 Z 2 des Entwurfes auch ohne

den erforderlichen Nachweis durch eine Bescheinigung ausreichen-
der Kenntnisse anwenden.

Zu Art. Z 16 (§ 93 Abs. 2):

Diese Bestimmung enthält die notwendige Anpassung der Meldepflichten des Dienstgebers an die im Entwurf vorgesehenen Neuregelungen. Bei den Meldepflichten an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion wurde in Richtung auf den Abbau entbehrlicher bürokratischer Hemmnisse darauf verzichtet, den Dienstgeber in jedem Fall der Meldepflicht zu unterwerfen. Nur dann, wenn er sich nicht für die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums entscheidet, sondern die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte selbst wahrnehmen will oder selbst Präventivfachkräfte bestellt, soll dies der Meldung an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion unterliegen.

Zu Art. I Z 17 (§ 93 Abs. 7 erster Satz):

Die Schaffung der Präventionszentren der Unfallversicherungsträger erfordert die entsprechende Adaptierung von § 93 Abs. 7 erster Satz. Entsprechend Art. 5 Abs. 2 und 3 der Richtlinie 89/391/EWG wird klargestellt, dass auch die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums oder die Anwendung des Unternehmermodells die Dienstgeber von der Verantwortung zur Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften nicht enthebt.

Zu Art. I Z 19 (§ 124 Abs. 1):

Durch die Novelle LGBI. für Wien Nr. 48/1999 wurde die Wiener land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung 1992 u.a. dahin gehend geändert, dass der Lehrling über Antrag auch innerhalb der letzten zehn (bisher acht) Wochen vor Beendigung der Lehrzeit zur Facharbeiterprüfung zugelassen werden kann (§ 8 Abs. 1 zweiter Satz der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992). Dies bedingt eine entsprechende Anpassung des § 124 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990. Durch die Formulierung des zweiten Satzes wird klargestellt, dass der Lehrberechtigte und der Lehrling gemeinsam wählen können, ob die Lehrzeit bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung verkürzt wird oder nicht.

Zu Art. I Z 20, 21 und 24 (§§ 149, 170 Abs. 2, 3 und 5 bis 8, 171 Abs. 1 bis 3, 172 Abs. 2, 174 Z 2, 175, 178 Abs. 2, 180 Abs. 2 bis 5, 181 Abs. 2, 182 Abs. 1 und 2, 227 Abs. 2, 230, 232 sowie Abschnitt 10c und § 236c):

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990 in ihrer derzeit geltenden Fassung wird den Erfordernissen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann hinsichtlich personenbezogener Bezeichnungen nur in einem Bereich, nämlich was die Bezeichnung von Funktionären anlangt, gerecht. Denn mit Art. VI Abs. 3 der Kundmachung der Wiener Landesregierung vom 27. März 1990, mit der die Wiener Landarbeitsordnung wiederverlautbart wird, LGBI.

für Wien Nr. 33, wurde normiert, dass zwecks Verwirklichung des Grundsatzes der geschlechtsneutralen Bezeichnung von Funktionären in sämtlichen maßgebenden Bestimmungen des zitierten Gesetzes alternativ zum Begriff „der Vorsitzende“ der Begriff „die Vorsitzende“ sowie alternativ zum Begriff „Stellvertreter“ die Begriffe „Stellvertreterin“ bzw. „Stellvertreterinnen“ eingesetzt und darauf bezügliche Wortfolgen grammatikalisch angepasst werden. In den übrigen Bereichen, insbesondere hinsichtlich der Berufsbezeichnungen, ist der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann derzeit allerdings nicht verwirklicht. Um nun den Erfordernissen der sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann gerecht zu werden, wurde mit Z 24 (Abschnitt 10c und § 236c) des Entwurfes der Grundsatz der sprachlichen Gleichbehandlung hinsichtlich sämtlicher personenbezogener Bezeichnungen für den gesamten Regelungsinhalt der Wiener Landarbeitsordnung 1990 festgelegt. Mit den Z 20 und 21 des Entwurfes wurden im Hinblick auf diese neu geschaffene Bestimmung notwendig gewordene Adaptierungen in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 vorgenommen.

Zu Art. I Z 22 und 23 (§§ 196b und 202 Abs. 1 Z 24):

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

§ 196 (Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf):

Abs. 1 sieht vor, dass der Betriebsinhaber mit dem Betriebsrat im Rahmen der allgemeinen Beratung nach § 196 auch Fragen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu erörtern hat. Neben der Initiative des Betriebsinhabers kann auch der Betriebsrat selbst Vorschläge in diesen Angelegenheiten erstatten (Abs. 2), über die mit ihm zu beraten dann der Betriebsinhaber verpflichtet ist. Im Abs. 3 wird schließlich festgelegt, dass konkrete Maßnahmen in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden können.

§ 202 Abs. 1 Z 24:

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

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

Zu Art. I Z 25 (§ 237):

Da durch die von den Verwaltungsstrafbestimmungen des § 237 Abs. 1 und 2 erfassten Handlungen auch gerichtliche Straftat-

bestände verwirklicht werden könnten, wird die Subsidiaritätsklausel in den Abs. 1 und 2 aus praktischen Erwägungen umformuliert.

Hinzuweisen ist jedoch darauf, dass die Subsidiarität auch ohne eine ausdrückliche gesetzliche Regelung gilt und die entscheidenden Strafbehörden das Verbot der Doppelbestrafung von sich aus zu beachten haben; vgl. VfGH-Entscheidung vom 7. Oktober 1998, Zl. G 51/97-7 und G 26/98-10, wonach das Fehlen einer Subsidiaritätsklausel (wie z.B. in § 130 ASchG) nicht verfassungswidrig ist. Eine ausdrückliche Regelung wie nunmehr in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 ist daher nicht zwingend notwendig und hat keinerlei Rückwirkungen auf das ASchG oder andere Arbeitnehmerschutzgesetze.

Auf Grund der im Rahmen der Sozialpartnerverhandlungen zum Grundsatzgesetz BGBl. I Nr. 17/2000 erzielten Übereinkunft wird die Neufassung des § 237 weiters zum Anlass genommen, bei Verwaltungsübertretungen auch Mindeststrafen in Höhe von 2 000 S nach Vorbild des § 130 ASchG vorzusehen. Die bisherige höhere Mindeststrafe für Beeinträchtigungen der Koalitionsfreiheit (§ 236 iVm § 137 Abs. 2) musste angesichts dieser neuen grundsatzgesetzlichen Vorgaben entfallen.

Abs. 4 ist durch die Euro-Umstellung mit 1. Jänner 2002 bedingt und wurde der vom Bundesgesetzgeber im Grundsatzgesetz BGBl. I Nr. 40/2000 vorgegebene Umrechnungsschlüssel berücksichtigt.

Zu Art. I Z 26 und 27 (§ 240 Z 15 und 16):

§ 240 Z 15:

Die Karzinogene-Richtlinie 90/394/EWG wurde zwischenzeitig geändert und ausgedehnt auf Mutagene durch die Richtlinie 1999/38/EG und ist auch eine Berichtigung dieser Richtlinie erfolgt. Die in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 getroffenen Regelungen betreffend Arbeitsstoffe dienen auch der Umsetzung der Richtlinie 1999/38/EG, weshalb sie in die Aufzählung der umgesetzten Richtlinien aufgenommen wird.

§ 240 Z 16:

Sämtliche hier angeführten EU-Richtlinien wurden durch die Richtlinie 2000/54/EG kodifiziert und aufgehoben, weshalb nunmehr diese Richtlinie in die Aufzählung der umgesetzten Richtlinien aufgenommen wird.

Zu Art. I Z 28 (§ 240 Z 21):

Wie schon mehrfach dargelegt, dient der gegenständliche Entwurf auch der vollständigen Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG betreffend den Elternurlaub für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft. Die Richtlinie wurde deshalb in die Aufzählung der umgesetzten Richtlinien aufgenommen.

Zu Art. II Abs. 2:

Analog zur MSchG und EKUG-Novelle BGBl. I Nr. 153/1999 wird eine Übergangsbestimmung für neu geschaffene Ansprüche vorgesehen.

Zu Art. II Abs. 3:

Diese Bestimmung entspricht § 116 Abs. 6 ASchG. Für Dienstgeber, die in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer das Unternehmermodell anwenden und über ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes verfügen, aber noch keine Bescheinigung vorlegen können, wird eine Übergangsfrist bis längstens ein Jahr ab In-Kraft-Treten der gegenständlichen Novelle zur Wiener Landarbeitsordnung 1990 vorgesehen. Während dieses Zeitraums kann der Dienstgeber das Unternehmermodell auch ohne den erforderlichen Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung anwenden.

RICHTLINIE 96/34/EG DES RATES

vom 3. Juni 1996

zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik, das dem Protokoll (Nr. 14) über die Sozialpolitik im Anhang zum Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, insbesondere auf Artikel 4 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Auf der Grundlage des Protokolls über die Sozialpolitik haben die Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland (im folgenden als „Mitgliedstaaten“ bezeichnet) in dem Wunsch, den mit der Sozialcharta von 1989 eingeschlagenen Weg fortzusetzen, untereinander ein Abkommen über die Sozialpolitik geschlossen.
- (2) Die Sozialpartner können nach Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik einen gemeinsamen Antrag stellen, die auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission durchzuführen.
- (3) Nummer 16 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, der der Gleichbehandlung von Männern und Frauen gewidmet ist, sieht unter anderem folgendes vor: „Auch sind die Maßnahmen auszubauen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Pflichten besser miteinander in Einklang zu bringen.“
- (4) Ungeachtet einer weitgehenden Übereinstimmung gelang es dem Rat nicht, einen Beschluß zu dem Vorschlag für eine Richtlinie über Elternurlaub und Urlaub aus familiären Gründen⁽¹⁾ in der geänderten Fassung vom 15. November 1984⁽²⁾ zu fassen.
- (5) Die Kommission hat die Sozialpartner nach Artikel 3 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik zu der Frage angehört, wie eine Gemeinschaftsaktion zum Thema Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben gegebenenfalls ausgerichtet werden sollte.
- (6) Die Kommission, die nach dieser Anhörung eine Gemeinschaftsaktion für zweckmäßig hielt, hat die Sozialpartner erneut zum Inhalt des in Aussicht genommenen Vorschlags nach Artikel 3 Absatz 3 des Abkommens angehört.
- (7) Die europäischen Sozialpartner (UNICE, CEEP und EGB) haben der Kommission in einem gemeinsamen Schreiben am 5. Juli 1995 mitgeteilt, daß sie das Verfahren nach Artikel 4 des Abkommens in Gang setzen wollen.
- (8) Die genannten Sozialpartner haben am 14. Dezember 1995 eine Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub geschlossen und der Kommission ihren gemeinsamen Antrag übermittelt, diese Rahmenvereinbarung durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission nach Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens durchführen zu lassen.
- (9) Der Rat hat in seiner Entschließung vom 6. Dezember 1994 zu bestimmten Perspektiven einer Sozialpolitik der Europäischen Union: Ein Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Konvergenz in der Union⁽³⁾ die Sozialpartner ersucht, die Möglichkeiten zum Abschluß von Vereinbarungen wahrzunehmen, weil sie in der Regel näher an der sozialen Wirklichkeit und an den sozialen Problemen sind. In Madrid haben die Mitglieder des Europäischen Rates, die dem Abkommen über die Sozialpolitik angehören, den Abschluß der Rahmenvereinbarung begrüßt.
- (10) Die Unterzeichnerparteien wollen eine Rahmenvereinbarung schließen, welche Mindestanforderungen für Elternurlaub und für Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt festlegt und es den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern überläßt, die Bedingungen für die Anwendung des Elternurlaubs festzulegen, damit die Gegebenheiten — auch die der Familienpolitik — in den einzelnen Mitgliedstaaten insbesondere hinsichtlich der Bedingungen für die Gewährung von Elternurlaub und für die Inanspruchnahme des Rechts auf Elternurlaub berücksichtigt werden können.
- (11) Der geeignete Rechtsakt zur Umsetzung der Rahmenvereinbarung ist eine Richtlinie im Sinne von Artikel 189 des Vertrags. Sie ist für die Mitgliedstaaten hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, überläßt ihnen jedoch die Wahl der Form und der Mittel.
- (12) Gemäß dem Subsidiaritäts- und dem Verhältnismäßigkeitsprinzip, wie sie in Artikel 3 b des Vertrags niedergelegt sind, können die Ziele dieser Richtlinie auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden; sie können daher besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Diese Richtlinie beschränkt sich auf das zur Erreichung dieser Ziele notwendige Mindestmaß und geht nicht über das dazu Erforderliche hinaus.

⁽¹⁾ ABl. Nr. C 333 vom 9. 12. 1983, S. 6.

⁽²⁾ ABl. Nr. C 316 vom 27. 11. 1984, S. 7.

⁽³⁾ ABl. Nr. C 368 vom 23. 12. 1994, S. 6.

(13) Die Kommission hat ihren Vorschlag für eine Richtlinie des Rates unter Berücksichtigung der Repräsentativität der Unterzeichnerparteien, ihres Mandats und der Rechtmäßigkeit der Bestimmungen der Rahmenvereinbarung sowie der Einhaltung der die kleinen und mittleren Unternehmen betreffenden Bestimmungen ausgearbeitet.

(14) In Einklang mit ihrer Mitteilung vom 14. Dezember 1993 über die Anwendung des Protokolls über die Sozialpolitik hat die Kommission das Europäische Parlament unterrichtet und ihm den Wortlaut der Rahmenvereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Richtlinienvorschlag übermittelt.

(15) Die Kommission hat außerdem den Wirtschafts- und Sozialausschuß unterrichtet und ihm den Wortlaut der Rahmenvereinbarung sowie ihren mit einer Begründung versehenen Richtlinienvorschlag übermittelt.

(16) In Paragraph 4 Nummer 2 der Rahmenvereinbarung wird betont, daß ihre Umsetzung eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich nicht rechtfertigt und daß dies das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner nicht berührt, entsprechend der Entwicklung der Lage (einschließlich der Einführung der Nichtübertragbarkeit) unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder tarifvertragliche Regelungen zu entwickeln, vorausgesetzt, die in dieser Vereinbarung vorgesehenen Mindestanforderungen werden eingehalten.

(17) Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer hält fest, wie wichtig es ist, gegen Diskriminierungen jeglicher Art, insbesondere aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Rasse, Meinung oder Glauben, vorzugehen.

(18) Nach Artikel F Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union „achtet die Union die Grundrechte, wie sie in der am 4. November 1950 in Rom unterzeichneten Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben“.

(19) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung dieser Richtlinie übertragen, vorausgesetzt, sie treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.

(20) Die Durchführung der Rahmenvereinbarung trägt zur Verwirklichung der in Artikel 1 des Abkommens über die Sozialpolitik genannten Ziele bei —

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Umsetzung der Rahmenvereinbarung

Mit dieser Richtlinie soll die am 14. Dezember 1995 zwischen den europäischen Sozialpartnern (UNICE, CEEP und EGB) geschlossene Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, die im Anhang enthalten ist, durchgeführt werden.

Artikel 2

Schlußbestimmungen

(1) Die Mitgliedstaaten erlassen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens ab dem 3. Juni 1998 nachzukommen, oder vergewissern sich spätestens zu diesem Zeitpunkt, daß die Sozialpartner im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Vorkehrungen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, daß die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission umgehend hiervon in Kenntnis.

(2) Den Mitgliedstaaten kann bei besonderen Schwierigkeiten oder im Fall einer Durchführung im Weg eines Tarifvertrags höchstens ein zusätzliches Jahr gewährt werden.

Sie müssen die Kommission umgehend von diesen Gegebenheiten in Kenntnis setzen.

(3) Wenn die Mitgliedstaaten Vorschriften nach Absatz 1 erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 3

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Luxemburg am 3. Juni 1996.

Im Namen des Rates

Der Präsident

T. TREU

4. Um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer ihr Recht auf Elternurlaub wahrnehmen können, treffen die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Entlassungen, die auf einem Antrag auf Elternurlaub oder auf der Inanspruchnahme des Elternurlaubs beruhen.
5. Im Anschluß an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden.
6. Die Rechte, die der Arbeitnehmer zu Beginn des Elternurlaubs erworben hatte oder dabei war zu erwerben, bleiben bis zum Ende des Elternurlaubs bestehen. Im Anschluß an den Elternurlaub finden diese Rechte mit den Änderungen Anwendung, die sich aus einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben.
7. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner bestimmen den Status des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs.
8. Sozialversicherungstechnische Fragen im Zusammenhang mit dieser Vereinbarung werden von den Mitgliedstaaten gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften geprüft und entschieden; dabei ist der Bedeutung der Kontinuität der Ansprüche auf Deckung durch die verschiedenen Sozialversicherungssysteme, vor allem was die Gesundheitsfürsorge betrifft, Rechnung zu tragen.

Paragraph 3: Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt

1. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner treffen die notwendigen Maßnahmen, um den Arbeitnehmern das Recht zu geben, gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und/oder Gepflogenheiten im Fall höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheiten oder Unfällen, die die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern, der Arbeit fernzubleiben.
2. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können die Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Einzelheiten der Anwendung der Nummer 1 festlegen und das dort genannte Recht auf eine bestimmte Dauer pro Jahr und/oder pro Fall begrenzen.

Paragraph 4: Schlußbestimmungen

1. Die Mitgliedstaaten können günstigere Regelungen anwenden oder festlegen, als sie in dieser Vereinbarung vorgesehen sind.
2. Die Umsetzung dieser Vereinbarung rechtfertigt nicht eine Verringerung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem unter diese Vereinbarung fallenden Bereich; dies berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten und/oder der Sozialpartner, entsprechend der Entwicklung der Lage (einschließlich der Einführung der Nicht-Übertragbarkeit) unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder tarifvertragliche Regelungen zu entwickeln, vorausgesetzt, die in dieser Vereinbarung vorgesehenen Mindestanforderungen werden eingehalten.
3. Diese Vereinbarung hindert die Sozialpartner nicht daran, auf der entsprechenden Ebene, einschließlich der europäischen Ebene, Übereinkünfte zur Anpassung und/oder Ergänzung dieser Vereinbarung zu schließen, um besonderen Umständen Rechnung zu tragen.
4. Die Mitgliedstaaten erlassen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die erforderlich sind, um dem Beschluß des Rates spätestens zwei Jahre nach seiner Annahme nachzukommen, oder sie vergewissern sich, daß die Sozialpartner⁽¹⁾ im Wege einer Vereinbarung die erforderlichen Bestimmungen vor dem Ende dieser Frist festlegen. Die Mitgliedstaaten haben, falls dies aufgrund besonderer Schwierigkeiten oder einer tarifvertraglichen Umsetzung notwendig sein sollte, längstens ein weiteres Jahr Zeit, dem Beschluß nachzukommen.
5. Die Vermeidung und Behebung von Streitfällen aufgrund der Anwendung dieser Vereinbarung erfolgt gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten.
6. Unbeschadet der Rolle der Kommission, der einzelstaatlichen Gerichte und des Europäischen Gerichtshofs muß jede Frage, die die Auslegung dieser Vereinbarung auf europäischer Ebene betrifft, zunächst von der Kommission an die Unterzeichnerparteien zur Stellungnahme zurückverwiesen werden.
7. Die Unterzeichnerparteien überprüfen die Anwendung dieser Vereinbarung fünf Jahre nach Erlaß des Ratsbeschlusses, wenn eine von ihnen einen entsprechenden Antrag stellt.

⁽¹⁾ Im Sinne des Artikels 2 Absatz 4 des Abkommens über die Sozialpolitik.

Geschehen zu Brüssel am 14. Dezember 1995.

Fritz VERZETNITSCH
EGB-Vorsitzender

Antonio Castellano AUYANET
CEEP-Vorsitzender

François PERIGOT
UNICE-Vorsitzender

Emilio GABAGLIO
Generalsekretär

Roger GOURVES
Generalsekretär

Zygmunt TYSZKIEWICZ
Generalsekretär

EGB
Bd. Emile Jacqmain 155
B-1210 Brüssel

CEEP
Rue de la Charité 15
B-1040 Brüssel

UNICE
Rue Joseph II 40
B-1040 Brüssel

ANHANG

RAHMENVEREINBARUNG ÜBER DEN ELTERNURLAUB

PRÄAMBEL

Die nachstehende Rahmenvereinbarung stellt ein Engagement von UNICE, CEEP und EGB im Hinblick auf Mindestvorschriften für den Elternurlaub und für das Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt dar, weil sie dies als ein wichtiges Mittel ansehen, Berufs- und Familienleben zu vereinbaren und Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern.

EGB/UNICE/CEEP fordern die Kommission auf, diese Rahmenvereinbarung dem Rat vorzulegen, damit die genannten Mindestvorschriften durch einen Ratsbeschluß für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft — mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland — verbindlich gemacht werden.

I. ALLGEMEINE ERWÄGUNGEN

1. Gestützt auf das Abkommen über die Sozialpolitik im Anhang zum Protokoll über die Sozialpolitik, das dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigelegt ist, insbesondere auf Artikel 3 Absatz 4 und Artikel 4 Absatz 2 und in Erwägung nachstehender Gründe:
2. Artikel 4 Absatz 2 des Abkommens über die Sozialpolitik sieht vor, daß die Durchführung der auf Gemeinschaftsebene geschlossenen Vereinbarungen auf gemeinsamen Antrag der Unterzeichnerparteien durch einen Beschluß des Rates auf Vorschlag der Kommission erfolgt.
3. Die Kommission beabsichtigt, eine Maßnahme der Gemeinschaft für die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben vorzuschlagen.
4. Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer fordert unter Nummer 16 über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen die Entwicklung von Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen.
5. Die Entschließung des Rates vom 6. Dezember 1994 erkennt an, daß eine effiziente Chancengleichheitspolitik eine globale und integrierte Strategie verlangt, die eine bessere Organisation der Arbeitszeit sowie eine größere Flexibilität ebenso wie eine leichtere Rückkehr ins Berufsleben ermöglicht; in der Entschließung wird die wichtige Rolle berücksichtigt, die den Sozialpartnern in diesem Bereich auch dann zukommt, wenn es darum geht, Männern und Frauen eine Gelegenheit zu bieten, ihre berufliche Verantwortung sowie ihre familiären Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren.
6. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben sollten die Einführung neuer und flexibler Arten der Arbeitsorganisation und der Zeiteinteilung fördern, die den sich ändernden Bedürfnissen der Gesellschaft besser angepaßt sind und die sowohl die Bedürfnisse der Unternehmen als auch die der Arbeitnehmer berücksichtigen sollten.
7. Die Familienpolitik muß im Rahmen der demographischen Entwicklungen, der Auswirkungen der Überalterung, der Annäherung zwischen den Generationen und der Förderung einer Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben gesehen werden.
8. Männer sollten — zum Beispiel durch Sensibilisierungsprogramme — ermutigt werden, in gleichem Maße familiäre Verantwortung zu übernehmen und das Recht auf Elternurlaub in Anspruch zu nehmen.
9. Bei der vorliegenden Vereinbarung handelt es sich um eine Rahmenvereinbarung, welche die Mindestanforderungen und Vorschriften für einen vom Mutterschutz getrennten Elternurlaub und für Fernbleiben von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt festlegt und es den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern überläßt, die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme dieses Rechts festzulegen, damit die Lage in jedem einzelnen Mitgliedstaat berücksichtigt werden kann.

10. Die Mitgliedstaaten sollten die Aufrechterhaltung der Ansprüche auf Sachleistungen aus der Krankenversicherung während des Mindestelternurlaubs vorsehen.
11. Die Mitgliedstaaten müßten außerdem die Aufrechterhaltung der Ansprüche auf unveränderte Sozialleistungen während des Mindestelternurlaubs ins Auge fassen, wenn sich dies nach den Gegebenheiten und der Haushaltslage in dem betreffenden Mitgliedstaat als angemessen erweist.
12. Diese Vereinbarung berücksichtigt die Notwendigkeit, die sozialpolitischen Anforderungen zu verbessern, die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in der Gemeinschaft zu stärken und zu vermeiden, daß verwaltungstechnische, finanzielle und rechtliche Zwänge auferlegt werden, die die Gründung und Entwicklung kleiner und mittlerer Unternehmen hemmen.
13. Die Sozialpartner können am besten Lösungen finden, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entgegenkommen. Deshalb ist ihnen bei der Durchführung dieser Vereinbarung eine besondere Rolle einzuräumen.

HABEN DIE UNTERZEICHNERPARTEIEN FOLGENDE VEREINBARUNG GESCHLOSSEN:

II. INHALT

Paragraph 1: Ziel und Anwendungsbereich

1. In dieser Vereinbarung sind Mindestanforderungen niedergelegt, die darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben erwerbstätiger Eltern zu erleichtern.
2. Diese Vereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer, Männer und Frauen, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat über einen Arbeitsvertrag verfügen oder in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Paragraph 2: Elternurlaub

1. Nach dieser Vereinbarung haben erwerbstätige Männer und Frauen nach Maßgabe des Paragraphen 2 Nummer 2 ein individuelles Recht auf Elternurlaub im Fall der Geburt oder Adoption eines Kindes, damit sie sich bis zu einem bestimmten Alter des Kindes — das Alter kann bis zu acht Jahren gehen — für die Dauer von mindestens drei Monaten um dieses Kind kümmern können. Die genauen Bestimmungen sind von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegen.
2. Um Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern, sind die Unterzeichnerparteien der Meinung, daß das in Paragraph 2 Nummer 1 vorgesehene Recht auf Elternurlaub prinzipiell nicht übertragbar sein soll.
3. Die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs werden in den Mitgliedstaaten gesetzlich und/oder tarifvertraglich unter Einhaltung der Mindestanforderungen dieser Vereinbarung geregelt. Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner können insbesondere
 - a) entscheiden, ob der Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis, in Teilen oder in Form von „Kreditstunden“ gewährt wird;
 - b) das Recht auf Elternurlaub von einer bestimmten Beschäftigungsdauer und/oder Betriebszugehörigkeit (höchstens ein Jahr) abhängig machen;
 - c) die Voraussetzungen und die Modalitäten für die Inanspruchnahme des Elternurlaubs an die besonderen Umstände der Adoption anpassen;
 - d) Fristen vorschreiben, innerhalb derer der Arbeitnehmer, der sein Recht auf Elternurlaub ausübt, den Arbeitgeber unterrichten muß; dabei hat er Beginn und das Ende des Elternurlaubs anzugeben;
 - e) die Bedingungen festlegen, unter denen der Arbeitgeber — nach Konsultation gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten — aus berechtigten betrieblichen Gründen die Gewährung des Elternurlaubs verschieben darf (beispielsweise bei saisonabhängiger Arbeit, wenn innerhalb der festgelegten Frist keine Vertretung gefunden werden kann, wenn ein erheblicher Anteil der Arbeitskräfte gleichzeitig Elternurlaub beantragt, wenn eine bestimmte Funktion von strategischer Bedeutung ist). Sollten sich aus der Anwendung dieser Klausel Schwierigkeiten ergeben, so sind sie gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen und Gepflogenheiten zu lösen;
 - f) in Ergänzung zu Buchstabe e) die Genehmigung erteilen, daß besondere Vorkehrungen getroffen werden, um den Bedürfnissen der kleinen Unternehmen im Blick auf Arbeitsweise und Organisation gerecht zu werden.