

E n t w u r f

Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel 1

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 6/2004, wird wie folgt geändert:

1. § 10a Abs. 9 lautet:

„(9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26j, 26k, 26q, 104, 104a und 104g.“

2. § 26a Abs. 3 zweiter Satz lautet:

„Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 171/2004, oder nach § 98 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 171/2004, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 171/2004, und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG, BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 171/2004, genannten Zeitpunkt.“

3. Im § 26e Abs. 4 wird die Wortfolge „vereinbarte Teilzeitbeschäftigung“ durch die Wortfolge „Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q“ ersetzt.

4. § 26f Abs. 1 Z 2 lautet:

„2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.“

5. Die §§ 26j und 26k samt Überschriften werden durch folgende §§ 26j bis 26r samt Überschriften ersetzt:

„Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 26j. (1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 137) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. Dienstnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenem Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 26i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

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

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeit-

beschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 26k. Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 26j Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 26l. (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs - ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 77/2004, gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 97 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates 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,

angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

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

(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 180/2004, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

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

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 26m. (1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 der Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 128/2004, zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche den Dienstnehmer auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die vom Dienstnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 26n. (1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstnehmer binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben.

(4) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 26o. (1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k zu Stande, kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 26m Abs. 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 26n Abs. 2 nicht statt, kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 26p. (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 26m und 26n.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 211 Abs. 5 ist anzuwenden.

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

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 26q. Die §§ 26j bis 26p gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 26r. Die §§ 26j bis 26q sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.“

6. Der bisherige § 26l erhält die Bezeichnung „§ 26s“.

7. Der bisherige § 26n erhält die Bezeichnung „§ 26t“ und das Zitat „§ 26l“ wird durch das Zitat „§ 26s“ ersetzt.

8. § 26u lautet samt Überschrift:

„Dienst(Werks)wohnung

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

9. Im § 31 Abs. 5 Z 2 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ der Klammerausdruck „(§ 104)“ durch den Klammerausdruck „(§§ 104, 104a oder 104g)“ ersetzt.

10. Im § 31 Abs. 6 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ der Klammerausdruck „(§§ 26j und 26k)“ durch den Klammerausdruck „(§§ 26j, 26k oder 26q)“ ersetzt.

11. Im § 31 Abs. 7 Z 3 wird nach dem Wort „Teilzeitbeschäftigung“ das Zitat „nach den §§ 26j, 26k und 104“ durch das Zitat „nach den §§ 26j, 26k, 26q, 104, 104a oder 104g“ ersetzt.

12. Im § 33 Z 5 wird die Wortfolge „eines Karenzurlaubs“ durch die Wortfolge „einer Karenz“ ersetzt.

13. Im § 39e Abs. 3 werden das Zitat „26l“ durch das Zitat „26s“ und das Zitat „104 Abs.1 letzter Satz“ durch das Zitat „104b Abs. 8“ ersetzt.

14. Im § 39p Abs. 2 Z 1 wird das Zitat „§§ 26j, 26k oder 104“ durch das Zitat „§§ 26j, 26k, 26q, 104, 104a oder 104g“ ersetzt.

15. Im § 41 Abs. 2 wird die Wortfolge „im Amtsblatt der Stadt Wien zu verlautbaren“ durch die Wortfolge „auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen“ ersetzt.

16. In den §§ 45 Abs. 2 und 49 Abs. 4 wird jeweils die Wortfolge „im Amtsblatt der Stadt Wien kundzumachen“ durch die Wortfolge „auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen“ ersetzt.

17. Im § 49 Abs. 3 wird die Wortfolge „im Amtsblatt der Stadt Wien verlautbart wird“ durch die Wortfolge „auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at veröffentlicht wird“ ersetzt.

18. Im § 71 Abs. 2 wird das Zitat „§§ 26j, 26k oder 104“ durch das Zitat „§§ 26j, 26k, 26q, 104, 104a oder 104g“ ersetzt.

19. Im § 95 Abs. 8 wird die Wortfolge „Mutter-Kind-Pass-Verordnung, BGBl. II Nr. 24/1997, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 345/1998“ durch die Wortfolge „Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 – MuKiPassV 2002, BGBl. II Nr. 470/2001“ ersetzt.

20. Im § 103d Abs. 3 entfällt das Wort „vereinbaren“.

21. § 104 samt Überschrift wird durch folgende §§ 104 bis 104h samt Überschriften ersetzt:

„Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 104. (1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 137) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenem Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 103e in Verbindung mit § 26i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

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

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

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 104a. Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 104 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 104b. (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 104 und 104a ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs - ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 77/2004, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 97 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 97 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 97 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 97 Abs. 1 bekannt zu geben.

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 180/2004, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) § 26s ist anzuwenden.

(9) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigen.

(10) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz für ein weiteres Kind.

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 104c. (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 der Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 128/2004, zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf die Änderung oder vorzeitige Beendigung beim Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 104d. (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben.

(4) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 104e. (1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 104 und 104a zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 104c Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 104d Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang

des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 104f. (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 104c und 104d.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 211 Abs. 5 ist anzuwenden.

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

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 104g. Die §§ 104 bis 104f gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 104h. Die §§ 104 bis 104g sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.“

22. Der bisherige § 104a erhält die Bezeichnung „§ 104i“ und in der Z 3 wird die Wortfolge „§ 104 Abs. 1 letzter Satz in Verbindung mit § 26k“ durch die Wortfolge „§ 104b Abs. 8 in Verbindung mit § 26s“ ersetzt.

23. § 105 lautet:

„§ 105. Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26u.“

24. In den §§ 117 Abs. 1 und 125 Abs. 9 wird jeweils die Wortfolge „Amtsblatt der Stadt Wien“ durch die Wortfolge „auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at“ ersetzt.

Artikel II

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

(2) Die §§ 26a Abs. 3, 26e Abs. 4, 26f Abs. 1, 26j bis 26u, 31 Abs. 5 bis 7, 39e Abs. 3, 39p Abs. 2, 71 Abs. 2, 103d Abs. 3, 104 bis 104i und 105 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, gelten für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geboren werden.

(3) Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen der §§ 26j, 26k oder 104 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 6/2004.

(4) Abweichend von Abs. 3 kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den §§ 26j bis 26r und 104 bis 104h der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, verlangt werden von

- a) Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
- b) Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;

- c) Eltern, wenn sich die Mutter des Kindes zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in einem Beschäftigungsverbot nach § 97 Abs. 1 und 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 6/2004, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet;
- d) Eltern, wenn die Mutter des Kindes zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes im Anschluss an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 6/2004, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach der Wiener Landarbeitsordnung 1990, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

V o r b l a t t

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

Problem und Ziel:

Der Bundesgesetzgeber hat mit Art. 3 des Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitszeitgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestellten-gesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 64/2004, die für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze geändert.

Für diese Novellierung waren folgende Gründe maßgebend:

Die im Landarbeitsgesetz 1984 - LAG, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 158/2002 - wie auch im Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 130/2003, und im Väter-Karenzgesetz - VKG, BGBl. Nr. 651/1989, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 130/2003, - bestehenden Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung konnten längstens bis zum vierten Geburtstag des Kindes vereinbart werden. Für die Zeit bis zum Schuleintritt des Kindes bestand nur die Möglichkeit, eine Teilzeitarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz - AZG, BGBl. Nr. 461/1969, in der Fassung des Gesetzes BGBl. Nr. 30/2004, ohne Recht auf Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung zu vereinbaren.

In Umsetzung des im Regierungsprogramm vorgesehenen Anspruchs auf Teilzeit für Eltern wurde ein möglichst einheitliches Modell, das die bisherige Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG, VKG und LAG ablöst, geschaffen.

Dies erfordert somit eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 6/2004, als Ausführungsgesetz.

Inhalt:

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

1. Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Änderung der Lage der Arbeitszeit dem Grunde nach längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt in Betrieben mit mehr als 20 Dienstnehmern, wenn das Dienstverhältnis des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens drei Jahre gedauert hat. Die Modalitäten (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren.

2. In den übrigen Fällen kann eine Teilzeitbeschäftigung, einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum vierten Geburtstag des Kindes mit dem Dienstgeber vereinbart werden.

3. Verfahren bei Nichteinigung:

a. In größeren Betrieben bei Beschäftigungsdauer von drei Jahren: Kommt nach einem innerbetrieblichen Verfahren keine Einigung zu Stande und kommt es auch zu keinem prätorischen Vergleich, obliegt es dem Dienstgeber, binnen einer bestimmten Frist beim Arbeits- und Sozialgericht Klage zu erheben. Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat ein Antrittsrecht, wenn der Dienstgeber es verabsäumt, einen prätorischen Vergleich zu beantragen bzw. keine Klage bei Gericht einbringt. Das Gericht hat unter Abwägung der beiderseitigen Interessen endgültig über die Modalitäten der Teilzeitbeschäftigung eine Entscheidung zu treffen.

b. In kleineren Betrieben bleibt das derzeit geltende Verfahren unverändert, somit hat auch weiterhin bei Nichteinigung der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin eine Klage einzubringen.

4. Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung:

a. Eine Teilzeitbeschäftigung kann nur bei Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind ausgeübt werden; bei Nichtvorliegen ist zumindest eine Obsorge nach dem ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 77/2004, erforderlich. Ferner darf sich der andere Elternteil zur selben Zeit nicht in Karenz nach der Wiener Landarbeitsordnung 1990, dem MSchG oder VKG befinden.

b. Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens nach Ablauf der (fiktiven) Schutzfrist beginnen.

c. Mindestdauer: Drei Monate.

d. Die gleichzeitige Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile ist zulässig.

e. Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig (mit Änderungsmöglichkeiten).

5. Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis längstens vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes. Danach Motivkündigungsschutz. Entfall des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bei Eingehen einer weiteren Erwerbstätigkeit während der Teilzeitbeschäftigung.

6. Gleiches gilt für eine Änderung der Lage der Arbeitszeit.

Alternativen:

Beibehaltung der bisherigen Rechtslage.

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Wien:

Durch diese Neuregelung soll ein weiterer Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen werden. Weiters werden von dieser Maßnahme positive Impulse für das Erwerbsleben der Frauen und für eine partnerschaftliche Beteiligung des Vaters an der Betreuung des Kindes erwartet. Um Kleinbetriebe nicht vor unlösbare Aufgaben beim Personaleinsatz zu stellen, soll ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur in Betrieben mit mehr als 20 Dienstnehmern bestehen.

Finanzielle Auswirkungen:

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch dieses Landesausführungsgesetz selbst keine Kosten entstehen. Der Mehraufwand für die Justiz, dieser ergibt sich dadurch, dass durch die Schaffung des Rechtes auf Teilzeit eine vermehrte Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung und damit eine Zunahme der gerichtlichen Verfahren zu erwarten ist, ist nämlich schon in den Grundsatzbestimmungen der LAG-Novelle BGBl. I Nr. 64/2004, welche mit dem gegenständlichen Entwurf nur ausgeführt werden, begründet.

Für das Land Wien ist die Vollziehung dieses Gesetzes mit keinen zusätzlichen Kosten verbunden.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Hinsichtlich einer Teilzeit nach der Geburt eines Kindes bestehen keine Vorgaben des Rechtes der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuternde Bemerkungen

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

I. Allgemeiner Teil:

Der Bundesgesetzgeber hat mit Art. 3 des Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitszeitgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestellten-gesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 64/2004, die für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze geändert.

Für diese Novellierung waren folgende Gründe maßgebend:

Die im Landarbeitsgesetz 1984 - LAG, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 158/2002, - wie auch im Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG, BGBl. Nr. 221, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 130/2003, und im Väter-Karenzgesetz - VKG, BGBl. Nr. 651/1989, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 130/2003, - bestehenden Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung konnten längstens bis zum vierten Geburtstag des Kindes vereinbart werden. Für die Zeit bis zum Schuleintritt des Kindes bestand nur die Möglichkeit, eine Teilzeitarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz - AZG, BGBl. I Nr. 461/1969, in der Fassung des Gesetzes BGBl. Nr. 30/2004, ohne Recht auf Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung zu vereinbaren.

Das Regierungsprogramm sieht nun einen Anspruch auf Teilzeit sowie auf Änderung der Lage der Arbeitszeit dem Grunde nach für Eltern von Kindern bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder bis zum späteren Schuleintritt des Kindes bei gleichzeitigem Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit vor.

In Umsetzung des im Regierungsprogramm vorgesehenen Anspruchs auf Teilzeit für Eltern wurde mit dem eingangs genannten Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004 ein möglichst einheitliches Modell, das die bisherige Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG, VKG und LAG ablöst, geschaffen.

Der gegenständliche Entwurf enthält die erforderlichen Ausführungsregelungen. Er beinhaltet die Umsetzung des Anspruches auf Teilzeitbeschäftigung mit folgenden Eckpunkten:

1. In größeren Betrieben (mehr als 20 Dienstnehmer im Jahresdurchschnitt) besteht ein Rechtsanspruch dem Grunde nach, Modalitäten (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) sind zu vereinbaren.
2. Zusätzliche Voraussetzung: Ununterbrochenes Dienstverhältnis in der Dauer von mindestens drei Jahren vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.
3. In kleineren Betrieben oder bei kürzerer Beschäftigungsdauer kann der Dienstgeber wie bisher die Teilzeitbeschäftigung aus sachlichen Gründen ablehnen, sofern der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt wird.
4. Beginn: frühestens nach Ablauf der (fiktiven) Schutzfrist der Mutter.
5. Die Dauer und die Möglichkeit einer Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung hängt nicht mehr von der in Anspruch genommenen Karenz ab („Entkoppelung“). Teilzeitbeschäftigung ist aber nicht zulässig, wenn der andere Elternteil gleichzeitig Karenz in Anspruch nimmt.
6. Maximaldauer: In größeren Betrieben bei Beschäftigungsdauer von mindestens drei Jahren bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. späteren Schuleintritt, in kleineren Betrieben oder bei kürzerer Beschäftigungsdauer bis zum vierten Geburtstag des Kindes.
7. Minstdauer: drei Monate.
8. Meldefrist: Bei gewünschtem Antritt unmittelbar nach Ende der Schutzfrist; Während der Schutzfrist; bei späterem Beginn: drei Monate vor gewünschtem Antritt.
9. Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit: Keine zwingenden Vorgaben im Hinblick auf möglichst flexible, auf die Interessen von Dienstnehmer und Dienstgeber abgestimmte Lösungen.
10. Änderungen der Teilzeit: Der Elternteil kann einmal eine vorzeitige Beendigung, Änderung (Ausmaß, Lage der Arbeitszeit) oder Verlängerung verlangen; der Dienstgeber kann einmal eine vorzeitige Beendigung oder Änderung (Ausmaß oder Lage der Arbeitszeit) verlangen.
11. Gleichzeitige Inanspruchnahme der Elternteile ist zulässig.
12. Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig.
13. Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind ist erforderlich, bzw. bei Nichtvorliegen ist zumindest eine Obsorge nach dem Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch - ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 77/2004, notwendig.

14. Vorzeitiges Ende der Teilzeitbeschäftigung, wenn der Elternteil eine Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind in Anspruch nimmt.

15. Kündigungs- und Entlassungsschutz: Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum vierten Geburtstag des Kindes, danach Motivkündigungsschutz. Kündigungsmöglichkeit des Dienstgebers bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durch den Elternteil ohne Zustimmung des Dienstgebers.

16. Verfahren: In größeren Betrieben bei Beschäftigungsdauer von drei Jahren: Kommt nach einem innerbetrieblichen Verfahren keine Einigung zu Stande und kommt es auch zu keinem prätorischen Vergleich, obliegt es dem Dienstgeber, binnen einer bestimmten Frist beim Arbeits- und Sozialgericht Klage zu erheben. Der Dienstnehmer hat ein Antrittsrecht, wenn der Dienstgeber es verabsäumt, einen prätorischen Vergleich zu beantragen bzw. keine Klage bei Gericht einbringt. Das Gericht hat unter Abwägung der beiderseitigen Interessen endgültig über die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung eine Entscheidung zu treffen.

17. In kleineren Betrieben bleibt das derzeit geltende Verfahren unverändert, somit hat auch weiterhin bei Nichteinigung der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin eine Klage einzubringen.

18. Übergangsbestimmungen/zeitlicher Anwendungsbereich: Die Novelle gilt jedenfalls für Eltern, deren Kinder nach dem In-Kraft-Treten geboren werden. Wurde das Kind vor In-Kraft-Treten geboren, muss sich zumindest die Mutter im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens in einem Beschäftigungsverbot nach der Geburt des Kindes befinden oder ein Elternteil entweder in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach der Wiener Landarbeitsordnung 1990, nach MSchG oder VKG.

19. Gleiches gilt für das Recht auf Änderung der Lage der Arbeitszeit.

20. Um Kleinbetriebe nicht vor unlösbare Aufgaben beim Personaleinsatz zu stellen, besteht ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur in Betrieben mit mehr als 20 Dienstnehmern. Dies lässt sich sachlich damit rechtfertigen, als sich in Betrieben ab einer bestimmten Dienstnehmeranzahl der Personaleinsatz flexibler gestalten lässt. Dienstnehmer in solchen Betrieben sollen daher einen Anspruch auf Teilzeit dem Grunde nach haben. In kleineren Betrieben, in denen sich der Personaleinsatz nicht so flexibel gestalten lässt, soll es bei der bisherigen Regelung über die Teilzeitbeschäftigung bleiben, die der Vereinbarung mit dem Dienstgeber bedarf.

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch dieses Landesausführungsgesetz selbst keine Kosten entstehen. Der Mehraufwand für die Justiz, dieser ergibt sich dadurch, dass durch die Schaffung des Rechtes auf Teilzeit eine vermehrte Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung und damit eine Zunahme der gerichtlichen Verfahren zu erwarten ist, ist nämlich schon in den Grundsatzbestimmungen der LAG-Novelle BGBl. I Nr. 64/2004, welche mit dem gegenständlichen Entwurf nur ausgeführt werden, begründet.

Für das Land Wien ist die Vollziehung dieses Gesetzes mit keinen zusätzlichen Kosten verbunden.

II. Besonderer Teil:

Zu Art. 1 Z 1 bis 4 (§§ 10a Abs. 9, 26a Abs. 3 zweiter Satz, 26e Abs. 4 und 26f Abs. 1 Z 2), Z 6 bis 11 (§§ 26s, 26t, 26u, 31 Abs. 5 Z 2, 31 Abs. 6, 31 Abs. 7 Z 3), Z 13 und 14 (§§ 39e Abs. 3 und 39p Abs. 2 Z 1), Z 18 und 19 (§§ 71 Abs. 2, 95 Abs. 8) sowie Z 22 und 23 (§§ 104i und 105):

Hier handelt es sich lediglich um Zitat Anpassungen.

Zu Art. 1 Z 5 (§§ 26j bis 26r) und Z 21 (§§ 104 bis 104h):

Zu den §§ 26j und 104

Die wesentliche Neuerung dieser Bestimmungen besteht darin, dass in größeren Betrieben und ab einer Mindestbeschäftigungsdauer ein Rechtsanspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit dem Grunde nach zusteht. Bei der Herabsetzung der Arbeitszeit ist von der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit oder von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen. Die nähere Ausgestaltung, also der Beginn, die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Dabei sind die betrieblichen Interessen und die Interessen des Elternteils zu berücksichtigen.

Bei den betrieblichen Interessen muss es sich um Umstände handeln, die negative Auswirkungen auf den Betrieb in seiner Eigenschaft als eine dem Zweck der Leistungshervorbringung gewidmete Organisation haben. Ein betriebliches Interesse liegt insbesondere dann vor, wenn die Teilzeitbeschäftigung die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt und Maßnahmen zur Verhinderung dieser Beeinträchtigung, insbesondere die Aufnahme von Ersatzkräften nicht möglich sind, oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Dasselbe gilt auch im Fall der Änderung der Lage der Arbeitszeit.

Lehrlinge haben hingegen während des Lehrverhältnisses keinen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Als Ersatz für einen Lehrling, der eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nähme, käme in der Regel nur ein teilzeitbeschäftigter Lehrling in Betracht. Eine ordnungsgemäße Lehrlingsausbildung ist nach der Judikatur grundsätzlich nur bei Vollbeschäftigung des Lehrlings möglich. Die dem Lehrberechtigten auferlegte Ausbildungs- und Beschäftigungspflicht schließt daher die Zulässigkeit einer Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung prinzipiell aus.

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ende der Schutzfrist beginnen und dauert längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes. Erfolgt der Schuleintritt des Kindes nach dem siebenten Geburtstag, kann sie bis zu diesem Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Da es sich um eine befristete Maßnahme handelt, hat der Elternteil nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung jedenfalls das Recht auf Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit.

Ein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung besteht gemäß Abs. 1 Z 1 nur dann, wenn das Dienstverhältnis vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat.

Nach Abs. 2 sind unmittelbar vorausgegangene Dienstverhältnisse zum selben Dienstgeber zusammenzurechnen. Da es sich bei einem Lehrverhältnis um ein Dienstverhältnis handelt, gilt dies auch bei unmittelbar vorausgegangenen Lehrverhältnissen. Bei der Mindestbeschäftigungsdauer kommt es grundsätzlich nicht auf die tatsächliche Beschäftigung, sondern lediglich auf den Bestand des Dienstverhältnisses an. Zusammenzurechnen sind auch unterbrochene Dienstverhältnisse, die auf Grund einer Wiedereinstellungszusage bzw. Wiedereinstellungsvereinbarung zum selben Dienstgeber fortgesetzt werden. Für die Feststellung der dreijährigen Betriebszugehörigkeit vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung sind Zeiten einer Karenz nach der Wiener Landarbeitsordnung 1990 sowie Zeiten einer vereinbarten Karenz anzurechnen.

Eine weitere Anspruchsvoraussetzung ist nach Abs. 1 Z 2 die Beschäftigung in einem Betrieb (§ 137 der Wiener Landarbeitsordnung 1990) mit mehr als 20 Dienstnehmern. Dabei ist die Anzahl der regelmäßig beschäftigten Dienstnehmer ausschlaggebend. Nicht zu berücksichtigen sind daher vorübergehende, fallweise und nur kurzfristige Über- oder Unterschreitungen der Zahlengrenze. Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl in einem Betrieb mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl ist eine Durchschnittsbetrachtung bezogen auf das Jahr vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Freie Dienstnehmer werden bei der Ermittlung der Dienstnehmeranzahl nicht berücksichtigt. Die Einschränkung des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung auf Dienstnehmer in Betrieben mit mehr als 20 Dienstnehmern erscheint dadurch sachlich gerechtfertigt, dass in kleineren Betrieben der Dienstgeber nicht vor unlösbare Probleme beim Personaleinsatz gestellt werden soll.

In kleineren Betrieben kann jedoch der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 202 Abs. 1 Z 24 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 (Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf) festgelegt werden. Abs. 4 enthält daher eine entsprechende gesetzliche Ermächtigung. Wird eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, sind auf diese Teilzeitbeschäftigung alle gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Im Fall der Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung soll diese weiterhin für Dienstverhältnisse von Dienstnehmern zwingende normative Wirkung haben, die zum Kündigungstermin eine Teilzeitbeschäftigung auf Grundlage der Betriebsvereinbarung angetreten oder bereits bekannt gegeben haben.

Zu den §§ 26k und 104a

Wenn das Dienstverhältnis noch keine drei Jahre besteht oder der Elternteil in einem Betrieb mit weniger als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist, besteht kein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach, sondern diese muss einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage mit dem Dienstgeber vereinbart werden. Eine solche Teilzeitbeschäftigung kann längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes dauern.

Zusätzlich zur Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung in kleineren Betrieben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 26j Abs. 4 bzw. § 104 Abs. 4 des Entwurfes zu schaffen, können durch Betriebsvereinbarung nach § 202 Abs. 1 Z 24 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 auch einzelne, für den Dienstnehmer günstigere Regelungen für die vereinbarte Teilzeit aus dem Modell für größere Betriebe übernommen werden. Möglich wäre z.B. die Übernahme der Beteiligung der Interessenvertretungen im betrieblichen Verfahren.

Zu den §§ 26l und 104b

Um eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k sowie 104 und 104a des Entwurfes ausüben zu können, bedarf es gemäß Abs. 1 eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind. Besteht ein solcher nicht, ist Teilzeitbeschäftigung auch bei Vorliegen der Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 und 177b ABGB zulässig. Durch die Einführung der Obsorge beider Eltern (Wahl- und Pflegeeltern) durch das Kindschaftsrechts-Änderungsgesetz 2001 (KindRÄG 2001), BGBl. I Nr. 135/2000, hat der Gesetzgeber die Wichtigkeit der Kontinuität der Verantwortung beider Elternteile für ihr Kind auch bei Trennung zum Ausdruck gebracht. Dementsprechend ist die Teilzeitbeschäftigung auch dann zulässig, wenn trotz Fehlens eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 und 177b ABGB vorliegt, um so die elterlichen Pflichten wahrnehmen zu können.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht können Teilzeitbeschäftigungen unabhängig vom Ausmaß der in Anspruch genommenen Karenz vereinbart werden. Diese Entkoppelung bedeutet, dass sie auch gleichzeitig mit einer Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteils oder im Anschluss an eine eigene Karenz bzw. eine Karenz des anderen Elternteils in maximal vorgesehener Dauer genommen werden kann, selbst wenn die Karenz bis zum zweiten Geburtstag des Kindes dauert. Nimmt jedoch ein Elternteil Karenz in Anspruch, so kann der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dieses Kind eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Die Teilzeitbeschäftigung kann gemäß Abs. 2 pro Elternteil und Kind nur einmal in Anspruch genommen werden.

Will der Elternteil Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt nehmen, hat die Mutter dies dem Dienstgeber innerhalb der Frist gemäß § 97 Abs. 1 und 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 bzw. der Vater spätestens acht Wochen nach der Geburt zu melden.

Möchte ein Elternteil eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt antreten, so hat er dies nach Abs. 4 grundsätzlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Antritt dem Dienstgeber zu melden. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der (fiktiven) Schutzfrist und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der (fiktiven) Schutzfrist bekannt zu geben. In dieser Meldung ist Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung anzugeben. Gleiches gilt, wenn der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung ändert (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit) oder vorzeitig beendet. Der Elternteil hat nach Abs. 5 nur eine einmalige Änderungsmöglichkeit; daneben ist eine vorzeitige Beendigung zulässig.

Nach Abs. 6 hat auch der Dienstgeber eine einmalige Änderungsmöglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (Änderung der Lage oder des Ausmaßes). Er kann aber auch eine vorzeitige Beendigung vom Elternteil verlangen. Er bzw. sie hat dies dem Elternteil spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten vorzeitigen Beendigungszeitpunkt oder vor dem Beginn der beabsichtigten Änderung der Teilzeitbeschäftigung mitzuteilen.

Im Einvernehmen können weitere Änderungen der Teilzeitbeschäftigung jederzeit vorgenommen werden.

Im Abs. 7 wird die derzeit geltende Regelung des § 26j Abs. 9 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 unverändert übernommen.

Da eine Teilzeitbeschäftigung nunmehr bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes möglich ist, wird sich verstärkt die Frage stellen, welchem Kind bei relativ kurz auf einander folgenden Geburten eine Teilzeitbeschäftigung zuzuordnen ist. Dies ist insbesondere wegen des unterschiedlichen Kündigungsschutzes während der Teilzeitbeschäftigung von Bedeutung.

Eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter wird allein durch eine neuerliche Schwangerschaft nicht berührt. Bei Eintritt des Beschäftigungsverbot nach § 95 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 darf sie diese Teilzeitbeschäftigung, wie jede andere Beschäftigung, nicht ausüben. Nach der Geburt des weiteren Kindes hat die Mutter die Möglichkeit, entweder die Teilzeitbeschäftigung in der ursprünglich vorgesehenen Dauer fortzusetzen oder Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für das Neugeborene in Anspruch zu nehmen. Nimmt sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für das Neugeborene, endet damit die Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind vorzeitig (siehe § 26l Abs. 9 des Entwurfes).

Befindet sich ein Vater bei der Geburt eines weiteren Kindes in einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 104 und 104a des Entwurfes, kann auch er Karenz für das neugeborene Kind in Anspruch nehmen. Damit endet jedoch die Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind vorzeitig (siehe § 104b Abs. 9 des Entwurfes).

Zu den §§ 26m und 104c

Gemäß Abs. 1 kann den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zwischen dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber in Betrieben mit einem Betriebsrat auf Verlangen des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin dieser hinzugezogen werden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können, wenn zwischen dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber Einvernehmen darüber besteht, Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen von Dienstgebern und Dienstnehmern den Verhandlungen beigezogen werden.

Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe durch den Elternteil keine Einigung mit dem Dienstgeber hinsichtlich der Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann nach Abs. 2 der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage antreten, es sei denn, der Dienstgeber stellt binnen weiterer zwei Wochen einen Antrag gemäß § 433 Abs. 1 der Zivilprozessordnung - ZPO, RGBL. Nr. 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 128/2004 (prätorischer Vergleich).

Ist durch die Gerichtstagsverordnung, BGBl. Nr. 174/1986, an einem Bezirksgericht die Abhaltung regelmäßiger Gerichtstage in Arbeits- und Sozialrechtssachen angeordnet, so wird der Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO im

Rahmen der angeordneten Gerichtstage zu behandeln sein. Ist dies nicht der Fall, ist der prätorische Vergleich beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu behandeln.

Kommt binnen weiterer vier Wochen kein prätorischer Vergleich zu Stande, kann nach Abs. 3 der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, es sei denn, dass der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eine Klage einbringt. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, ist die Klage binnen einer Woche ab dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag einzubringen.

In der Klage hat der Dienstgeber die Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung, nämlich, Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage, die seiner bzw. ihrer Meinung nach den betrieblichen Erfordernissen (insbesondere die Organisation, den Arbeitsablauf, die Sicherheit im Betrieb oder die Verursachung unverhältnismäßiger Kosten) entsprechen, anzugeben (vgl. § 226 ZPO).

Bei seiner Entscheidung hat das Arbeits- und Sozialgericht nach § 26m Abs. 4 LAG die beiderseitigen Interessenslagen abzuwägen. Es kann sich nur dem Begehren eines der beiden Streitparteien anschließen. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist nicht zulässig. Die Verkürzung des Instanzenzuges dient der Verfahrensbeschleunigung und ist geltendes Recht.

Grundsätzlich ist dasselbe Verfahren bei Nichteinigung hinsichtlich einer vom Elternteil beabsichtigten Änderung oder einer vorzeitigen Beendigung der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen.

Bei Nichteinigung über eine vom Dienstgeber beabsichtigte vorzeitige Beendigung oder Änderung der Teilzeitbeschäftigung kann der Dienstgeber das Arbeits- und Sozialgericht anrufen. Wird keine Klage erhoben, gilt die Teilzeitbeschäftigung unverändert weiter.

Zu den §§ 26n und 104d

Das Verfahren hinsichtlich einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26k oder 104a entspricht den derzeit geltenden Regelungen.

Zu den §§ 26o und § 104e

In Fortführung der derzeit geltenden Regelungen soll nach Abs. 1 bei einer Ablehnung der von einem Elternteil beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber an Stelle der Teilzeitbeschäftigung Karenz in Anspruch genommen werden können.

Gibt das Arbeits- und Sozialgericht dem Begehren des Dienstgebers statt, hat der Elternteil nach Abs. 2 folgende Möglichkeiten: Er kann das in der Entscheidung enthaltene Modell annehmen oder binnen einer Woche nach Zustellung des Urteils gegenüber dem Dienstgeber erklären, dass er Karenz längstens bis zum zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch nimmt.

Neu eingeführt wird die Möglichkeit, auch während eines laufenden gerichtlichen Verfahrens über die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung Karenz in Anspruch nehmen zu können, wobei diese Karenz grundsätzlich bis zur Rechtskraft des Urteils, längstens jedoch bis zum zweiten Geburtstag des Kindes, dauert.

Zu den §§ 26p und 104f

Bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz im Sinne der §§ 26f, 100 und 101 der Wiener Landarbeitsordnung 1990. Danach besteht für eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j bzw. 104 des Entwurfes ein Motivkündigungsschutz (vgl. § 211 Abs. 3 der Wiener Landarbeitsordnung 1990). Nimmt der Elternteil während der Teilzeitbeschäftigung eine weitere Erwerbstätigkeit (Dienstverhältnis, freies Dienstverhältnis, dienstnehmerähnliches Beschäftigungsverhältnis oder selbständige Tätigkeit) ohne Zustimmung des Dienstgebers auf, so bleibt es dem Dienstgeber überlassen, acht Wochen ab Kenntnis, eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit auszusprechen („Kündigungsfenster“). Eine Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist nicht einzuholen. Spricht der Dienstgeber wegen der Aufnahme einer anderen Erwerbstätigkeit eine Kündigung aus, ist § 211 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 in Betrieben mit einem Betriebsrat anzuwenden. Nach Ablauf dieser acht Wochen sind bei einer beabsichtigten Kündigung die Bestimmungen des Abs. 1 und 2 einzuhalten. Ob der Elternteil durch die Aufnahme der Erwerbstätigkeit einen Entlassungsgrund gesetzt hat, ist im Einzelfall nach den Bestimmungen der §§ 26f und 101 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 zu prüfen.

Zu den §§ 26q und 104g

Die Bestimmungen der §§ 26j bis 26p bzw. §§ 104 bis 104f des Entwurfes gelten auch für die Teilzeitbeschäftigung für Adoptiv- oder Pflegeeltern. Der Begriff „Pflegeeltern“ ist im Sinne der §§ 26d und 103c der Wiener Landarbeitsordnung 1990 zu verstehen.

Zu den §§ 26r und 104h

Für eine Änderung der Lage der Arbeitszeit sind die Regelungen über die Inanspruchnahme der Teilzeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit in der Vereinbarung außer Betracht bleibt. In der Vereinbarung sind der Beginn und die (geänderte) Lage der Arbeitszeit festzulegen.

Zu Art. I Z 12 (§ 33 Z 5):

Hier wird der veraltete Begriff „Karenzurlaub“ durch den aktuellen Begriff „Karenz“ ersetzt.

Zu Art. I Z 15 bis 17 (§§ 41 Abs. 2, 45 Abs. 2, 49 Abs. 3 und 4) und Z 24 (§§ 117 Abs. 1 und 125 Abs. 9):

Im Hinblick auf die von der Magistratsdirektion der Stadt Wien – Geschäftsbereich Recht – Verfassungsdienst und EU-Angelegenheiten unter dem Titel „Deregulierung des Amtsblattes“ vorgenommene Prüfung alternativer Kundmachungformen für die im Amtsblatt der Stadt Wien vorgenommenen Verordnungen wird nunmehr in

den gegenständlichen Bestimmungen statt der Verlautbarung im Amtsblatt der Stadt Wien die Veröffentlichung auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at vorgesehen.

Zu Art. II:

Wurde das Kind vor In-Kraft-Treten dieses Entwurfes geboren, muss sich entweder die Mutter im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens in einem Beschäftigungsverbot nach der Geburt des Kindes befinden, oder im Anschluss an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 einen Gebührenurlaub verbrauchen oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert sein, oder es muss sich zumindest ein Elternteil im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens entweder in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach der Wiener Landarbeitsordnung 1990, MSchG, VKG oder gleichartigen Vorschriften befinden, um Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu können.

E n t w u r f	G E L T E N D E F A S S U N G
<p>Art. I Z 1:</p> <p>§ 10a. (1) bis (8) ... (9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26j, 26k, 26q, 104, 104a und 104g.</p> <p>Art. I Z 2:</p> <p>§ 26a. (1) und (2) ... (3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt die Karenz frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch Gesetz BGBl. I Nr. 171/2004, oder nach § 98 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 171/2004, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 171/2004, und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG, BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 171/2004, genannten Zeitpunkt. (4) und (5) ...</p> <p>Art. I Z 3:</p> <p>§ 26e. (1) bis (3) ... (4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 26f bis 26i sind anzuwenden.</p>	<p>§ 10a. (1) bis (8) ... (9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26j, 26k und 104.</p> <p>§ 26a. (1) und (2) ... (3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt die Karenz frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld nach § 102a des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2002, oder nach § 98 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 3/2002, 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, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2002, und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 3/2002, genannten Zeitpunkt. (4) und (5) ...</p> <p>§ 26e. (1) bis (3) ... (4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 26f bis 26i sind anzuwenden.</p>

Art. I Z 4:

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

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. **nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.**

(2) ...

Art I Z 5:

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 26j. (1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. **das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und**
2. **der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 137) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.**

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. Dienstnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenem Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 26i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

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

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

(2) ...

Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

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

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum 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 Karenz in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenz nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenz in Anspruch genommen wird.

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

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

(6) Beabsichtigt der Dienstnehmer, Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 5 Z 1 oder 2) in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass die Mutter keine Karenz in Anspruch nimmt. Nimmt der Dienstnehmer Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an eine Karenz oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, hat er dies spätestens drei Mo-

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 26k. Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 26j Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

nate vor Ende der Karenz oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter seinem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Dienstnehmer binnen weiterer zwei Wochen bekannt zu geben, ob er an Stelle der Teilzeitbeschäftigung eine Karenz 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 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 54/2002, 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

§ 26k. (1) Wird an Stelle von Karenz Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate einer Karenz gemäß § 26d.

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

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

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

(4) Im Übrigen ist § 26j anzuwenden.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 26l. (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs - ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 77/2004, gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 97 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates 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,

angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

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

(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 180/2004, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

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

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 26m. (1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 der Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 128/2004, zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche den Dienstnehmer auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet

der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die vom Dienstnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 26n. (1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstnehmer binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben.

(4) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 26o. (1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k zu Stande, kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 26m Abs. 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 26n Abs. 2 nicht statt, kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 26p. (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 26m und 26n.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 211 Abs. 5 ist anzuwenden.

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

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 26q. Die §§ 26j bis 26p gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 26r. Die §§ 26j bis 26q sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.“

Art I Z 6:

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

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

Art I Z 7:

§ 26t. Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach den §§ 26a, 26b, 26d, 26e oder 26s bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

Art I Z 8:

Dienst(Werks)wohnung

§ 26u. Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beige-stellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 26f und 26p nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.

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

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

§ 26n. Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach den §§ 26a, 26b, 26d, 26e oder 26l bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

Art I Z 9 bis 11:

§ 31 (1) bis (4) ...

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindesstatt (§ 103c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103c Abs. 1 Z 2), bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 103 Abs. 1 und 103c Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§§ **104, 104a oder 104g**) das Dienstverhältnis auflösen.

(5a) und (5b) ...

(6) Abs. 5 Z 2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ **26j, 26k oder 26q**) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde (§ 26i Abs. 4).

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

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 5 Z 2 und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 26h Abs. 1 und § 103e außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Dienstzeit zugrunde zu legen.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung **nach den §§ 26j, 26k, 26q, 104, 104a oder 104g** ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Dienstzeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

(8) und (9) ...

§ 31 (1) bis (4) ...

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindesstatt (§ 103c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103c Abs. 1 Z 2), bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 103 Abs. 1 und 103c Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§ 104) das Dienstverhältnis auflösen.

(5a) und (5b) ...

(6) Abs. 5 Z 2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 26j und 26k) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde (§ 26i Abs. 4).

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

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 5 Z 2 und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 26h Abs. 1 und § 103e außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Dienstzeit zugrunde zu legen.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung **nach den §§ 26j, 26k und 104** ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Dienstzeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

(8) und (9) ...

Art I Z 12:

§ 33. Das Dienstverhältnis kann vom Dienstnehmer, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen, insbesondere dann aufgelöst werden (vorzeitiger Austritt), wenn

1. der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
2. der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vor-enthält; wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
3. der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen läßt oder sich weigert, ihn oder dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen;
4. dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
5. die Dienstnehmerin ein lebendes Kind geboren hat. Die Austrittserklärung muss innerhalb von drei Monaten nach der Entbindung, bei Inanspruchnahme **einer Karenz** (§ 103) bis zu dessen Ablauf, abgegeben werden;
6. der Dienstgeber den ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt;
7. der Dienstnehmer die für die Altersrente (auch vorzeitige Altersrente) erforderliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat.

Art I Z 13:

§ 39e. (1) und (2) ...

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbot nach den §§ 95 oder 97, einer Karenz nach den §§ 26a bis 26e und **26s** oder den §§ 103 bis 103d und **104b Abs. 8**, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 des Wehrgesetzes 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes 1986 (ZDG), BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2001, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 37 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(3) und (4) ...

§ 33. Das Dienstverhältnis kann vom Dienstnehmer, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen, insbesondere dann aufgelöst werden (vorzeitiger Austritt), wenn

1. der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
2. der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vor-enthält; wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
3. der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen läßt oder sich weigert, ihn oder dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen;
4. dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
5. die Dienstnehmerin ein lebendes Kind geboren hat. Die Austrittserklärung muß innerhalb von drei Monaten nach der Entbindung, bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubs (§ 103) bis zu dessen Ablauf, abgegeben werden;
6. der Dienstgeber den ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt;
7. der Dienstnehmer die für die Altersrente (auch vorzeitige Altersrente) erforderliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat.

§ 39e. (1) und (2) ...

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbot nach den §§ 95 oder 97, einer Karenz nach den §§ 26a bis 26e und 26l oder den §§ 103 bis 103d und 104 Abs. 1 letzter Satz, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 des Wehrgesetzes 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes 1986 (ZDG), BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 98/2001, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 37 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(3) und (4) ...

Art I Z 14:

§ 39p. (1) ...

(2) Der Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses infolge

1. Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ **26j, 26k, 26q, 104, 104a oder 104g,**
2. verschuldeter Entlassung,
3. unberechtigten vorzeitigen Austritts, oder
4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 39j oder § 39k nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder der letztmaligen Auszahlung einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einem oder mehreren Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen.

(3) bis (6) ...

Art I Z 15:

§ 41 (1) ...

(2) Die Kollektivvertragsfähigkeit nach Abs. 1 Z 2 wird nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen durch die Obereinigungs-kommission zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist **auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen** und der Einigungskommission (§ 227), dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen und im voraus zu erlegen.

(3) ...

§ 39p. (1) ...

(2) Der Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses infolge

1. Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26i, 26j oder 104,
2. verschuldeter Entlassung,
3. unberechtigten vorzeitigen Austritts, oder
4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 39j oder § 39k nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder der letztmaligen Auszahlung einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einem oder mehreren Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen.

(2) Z 2 bis 4 und (3) bis (6) ...

§ 41 (1) ...

(2) Die Kollektivvertragsfähigkeit nach Abs. 1 Z 2 wird nach Anhörung der in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen durch die Obereinigungs-kommission zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist im Amtsblatt der Stadt Wien zu verlautbaren und der Einigungskommission (§ 227), dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen und im voraus zu erlegen.

(3) ...

Art I Z 16 und 17:

§ 45 (1) ...

(2) Die Obereinigungskommission hat den Abschluss des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung durch Einschaltung **auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen**. Die Kundmachung hat den Tag des Abschlusses des Kollektivvertrages zu enthalten.

(3) ...

§ 49 (1) und (2) ...

(3) Wird einer Berufsvereinigung gemäß § 41 Abs. 3 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tag, an dem die gemäß § 41 Abs. 3 ergangene Entscheidung der Obereinigungskommission **auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at veröffentlicht wird**. Im Fall des § 42 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der Berufsvereinigung mit dem Tag, an dem der von der Berufsvereinigung abgeschlossene Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

(4) Das Erlöschen des Kollektivvertrages hat die Obereinigungskommission im Kataster der Kollektivverträge vorzumerken. Die Obereinigungskommission, die den Abschluss des Kollektivvertrages kundgemacht hat, hat auf Kosten der Kollektivvertragsparteien das Erlöschen des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach Einlangen der Anzeige (Abs. 2 bzw. nach dem im Abs. 3 bezeichneten Tag) **auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen**. § 45 Abs. 4 und 5 ist entsprechend anzuwenden.

Art I Z 18:

§ 71 (1) ...

(2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigem Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ **26j, 26k, 26q, 104, 104a oder 104g** ist der Berechnung der Entschädigung jene Dienstzeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(3) ...

§ 45 (1) ...

(2) Die Obereinigungskommission hat den Abschluß des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung durch Einschaltung in das Amtsblatt der Stadt Wien kundzumachen. Die Kundmachung hat den Tag des Abschlusses des Kollektivvertrages zu enthalten.

(3) ...

§ 49 (1) und (2) ...

(3) Wird einer Berufsvereinigung gemäß § 41 Abs. 3 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tag, an dem die gemäß § 41 Abs. 3 ergangene Entscheidung der Obereinigungskommission im Amtsblatt der Stadt Wien verlaublich wird. Im Fall des § 42 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der Berufsvereinigung mit dem Tag, an dem der von der Berufsvereinigung abgeschlossene Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

(4) Das Erlöschen des Kollektivvertrages hat die Obereinigungskommission im Kataster der Kollektivverträge vorzumerken. Die Obereinigungskommission, die den Abschluß des Kollektivvertrages kundgemacht hat, hat auf Kosten der Kollektivvertragsparteien das Erlöschen des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach Einlangen der Anzeige (Abs. 2 bzw. nach dem im Abs. 3 bezeichneten Tag) im Amtsblatt der Stadt Wien kundzumachen. § 45 Abs. 4 und 5 ist entsprechend anzuwenden.

§ 71 (1) ...

(2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigem Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 26j, 26k oder 104 ist der Berechnung der Entschädigung jene Dienstzeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(3) ...

Art I Z 19:

§ 95 (1) bis (7) ...

(8) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der **Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 – MuKiPassV 2002, BGBl. II Nr. 470/2001**, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

Art I Z 20:

§ 103d. (1) und (2) ...

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

Art I Z 21:

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 104. (1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

- 1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und**
- 2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 137) mit mehr als 20 Dienstnehmern beschäftigt ist.**

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienst-

§ 95 (1) bis (7) ...

(8) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung, BGBl. II Nr. 24/1997, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 345/1998, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

§ 103d. (1) und (2) ...

(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 einer Karenz oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

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

(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1 und 6 und des § 26j Abs. 7 bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn keine Karenz in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß § 97 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inan-

verhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 103e in Verbindung mit § 26i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

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

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

spruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater kann die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die der Vater seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum 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 Karenz in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenz nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenz in Anspruch genommen wird.

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

1. im Anschluss an die Frist gemäß § 97 Abs. 1 und 2 oder
2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluss an eine Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum 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 keine Karenz in Anspruch

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 104a. Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 104 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 104b. (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 104 und 104a ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs - ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 77/2004, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 97 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 97 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer,

nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an eine Karenz oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ihrem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob sie an Stelle der Teilzeitbeschäftigung eine Karenz 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 § 26j Abs. 7.

Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 97 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 97 Abs. 1 bekannt zu geben.

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 180/2004, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) § 26s ist anzuwenden.

(9) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigen.

(10) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz für ein weiteres Kind.

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 104c. (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom

Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 der Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 128/2004, zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf die Änderung oder vorzeitige Beendigung beim Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 104d. (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben.

(4) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 104e. (1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 104 und 104a zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 104c Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 104d Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 104f. (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 104c und 104d.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 211 Abs. 5 ist anzuwenden.

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

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 104g. Die §§ 104 bis 104f gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 104h. Die §§ 104 bis 104g sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

Art I Z 22:

§ 104i. Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten,
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 103c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103c Abs. 1 Z 2) innerhalb von drei Monaten,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach den §§ 103, 103a, 103c, 103d oder § 104b Abs. 8 in Verbindung mit § 26s bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

§ 104a. Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten,
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 103c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103c Abs. 1 Z 2) innerhalb von drei Monaten,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach den §§ 103, 103a, 103c, 103d oder 104 Abs. 1 letzter Satz in Verbindung mit § 26k bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

<p>Art I Z 23:</p> <p>§ 105. Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26u.</p> <p>Art I Z 24:</p> <p>§ 117. (1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Landesregierung alljährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen zu erstatten, den diese zu verwerten und in einer zusammenfassenden Darstellung im auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen hat.</p> <p>(2) ...</p> <p>§ 125 (1) bis (8) ...</p> <p>(9) Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat einen Musterlehrvertrag zu erstellen und auf der Internet-Homepage www.gemeinderecht.wien.at zu veröffentlichen.</p>	<p>§ 105. Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26l.</p> <p>§ 117. (1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Landesregierung alljährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen zu erstatten, den diese zu verwerten und in einer zusammenfassenden Darstellung im "Amtsblatt der Stadt Wien" zu veröffentlichen hat.</p> <p>(2) ...</p> <p>§ 125 (1) bis (8) ...</p> <p>(9) Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat einen Musterlehrvertrag zu erstellen und im "Amtsblatt der Stadt Wien" zu veröffentlichen.</p>
---	---