

# ENTWURF

---

Jahrgang 2015

Ausgegeben am xx. xxxxxxxx 2015

---

xx. Gesetz:

Wiener Landarbeitsordnung 1990; Änderung

---

## Gesetz mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

### Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 61/2013, wird wie folgt geändert:

1. §§ 26d und 26e samt Überschriften lauten:

#### „Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

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

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

(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils.

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

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

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

(6) Die §§ 26b und 26c sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Begriffs „die Mutter“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form der Begriff „der andere Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

#### Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

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

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

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

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

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine 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.“

2. § 26f Abs. 1 Z 2 lautet:

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

3. In § 26l Abs. 1 und in § 104b Abs. 1 werden jeweils das Zitat „§§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b“ durch das Zitat „§§ 177 Abs. 4 oder 179“ und das Zitat „BGBI. I Nr. 77/2004“ durch das Zitat „BGBI. I Nr. 83/2014, in der Fassung der Kundmachung BGBI. I Nr. 29/2015“ ersetzt.

4. Dem § 26q wird folgender Satz angefügt:

„§ 26l Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „die Mutter“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.“

5. § 26s samt Überschrift lautet:

#### „Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 26s. (1) Lehnt der Dienstgeber des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der andere Elternteil 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 des anderen Elternteils bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.“

6. § 39e samt Überschrift lautet:

#### „Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

§ 39e. (1) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Dienstnehmer und Dienstgeber können ab Beginn des zweiten Dienstjahres eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens zwei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 156 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung

zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.

(3) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 34/2015) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 26i Abs. 1 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 26i Abs. 2 mit der Maßgabe, dass an Stelle des Begriffes „Karenz“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(4) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes 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 oder eines Ausbildungsdienstes gemäß §§ 37ff des Wehrgesetzes 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 3/2015, oder eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes 1986 (ZDG), BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 163/2013, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(5) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit nach Abs. 7 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 39f unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungskarenz für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungsteilzeit höchstens im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen.

(6) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung gemäß § 31 das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 72 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

(7) Dienstnehmer und Dienstgeber können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.

(8) Die Vereinbarung nach Abs. 7 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(9) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 7 sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz nach Abs. 1 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 39f unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

(10) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Bildungsteilzeit, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 34/2015, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(11) Im Übrigen sind Abs. 2, Abs. 4 und Abs. 6 auf die Bildungsteilzeit sinngemäß anzuwenden.“

7. In § 39f wird das Zitat „§ 39e Abs. 2 bis 4“ durch das Zitat „§ 39e Abs. 3, 4 und 6“ ersetzt.

8. In § 39i Abs. 1 und 2 wird jeweils das Zitat „§§ 39e bis 39h“ durch das Zitat „§§ 39e bis 39h sowie 39v und 39w“ ersetzt.

9. § 39j Abs. 2 lautet:

„(2) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AlVG), BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 94/2014, in der Fassung der Kundmachung BGBl. I Nr. 28/2015, einer Bildungsteilzeit nach § 39e Abs. 7, des Solidaritätsprämienmodells nach § 39g, der Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 39s, 39t oder 39w sowie die Dauer einer Kurzarbeit nach § 27 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 71/2013, ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen.“

10. In § 39s Abs. 2 wird die Wortfolge „Ehegatten oder Lebensgefährten“ durch die Wortfolge „Ehegatten, Lebensgefährten oder eingetragenen Partners“ ersetzt.

11. § 39s Abs. 9 entfällt.

12. Im § 39v wird jeweils das Zitat „BGBl. I Nr. 120/2008“ durch das Zitat „BGBl. I Nr. 2/2015“ ersetzt, erhält dieser Paragraf die Paragrafenbezeichnung „§ 39x“ und werden folgende §§ 39v und 39w samt Überschriften eingefügt:

#### **„Pflegekarenz**

§ 39v. (1) Dienstnehmer und Dienstgeber können, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat, schriftlich eine Pflegekarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zum Zweck der Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 39s, dem zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes – BPGG, BGBl. I Nr. 110/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 12/2015, gebührt, für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig. Die Vereinbarung der Pflegekarenz ist auch für die Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen zulässig, sofern diesen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht. Hat der Dienstnehmer eine Pflegekarenz bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegeteilzeit für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn und Dauer der Pflegekarenz zu enthalten. Bei der Vereinbarung über die Pflegekarenz ist auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(3) Der Dienstnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach

1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. dem Tod

des nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

(4) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Pflegekarenz gemäß Abs. 1 für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 156 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Pflegekarenz eine Beschäftigung zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Pflegekarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen.

(5) Im Übrigen ist § 39e Abs. 2, 3 und 4 sinngemäß anzuwenden.

### Pflegezeit

§ 39w. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 39v Abs. 1 können Dienstnehmer und Dienstgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Die in der Pflegezeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegezeit zulässig. Hat der Dienstnehmer eine Pflegezeit bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegekarenz für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung vorsehen, sind unzulässig.

- (3) Der Dienstnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach
1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
  2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
  3. dem Tod

des nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Pflegezeit, 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. 22/2015, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(5) Im Übrigen sind die §§ 39e Abs. 3 und Abs. 4 sowie 39v Abs. 4 sinngemäß anzuwenden.“

13. Nach § 80 Abs. 9 wird folgender Abs. 9a eingefügt:

„(9a) Die notwendigen fachlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson eine Fachausbildung für Sicherheitsfachkräfte gemäß § 90a oder eine anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung gemäß § 38 des Ärztegesetzes 1998 – ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 82/2014, erfolgreich absolviert hat.“

14. § 80 wird folgender Abs. 15 angefügt:

„(15) Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmediziner dürfen, sofern sie Dienstnehmer sind, gleichzeitig auch als Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sein.“

15. § 85f Abs. 4 letzter Satz entfällt.

16. Die §§ 103c und 103d samt Überschriften lauten:

#### „Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

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

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

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

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

1. Karenz nach den §§ 103 und 103a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils;
2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 103 und 103a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;

3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus Karenz bis zu sechs Monaten in Anspruch nehmen;

4. an die Stelle des Begriffes „Vater“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form tritt der Begriff „anderer Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form.

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

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

#### **Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils**

§ 103d. (1) Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) § 26e Abs. 2, 3 und 4 ist anzuwenden.

(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 anderen Elternteils mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.“

*17. Dem § 104g wird folgender Satz angefügt:*

„§ 104b Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „der Vater“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.“

*18. In § 124 Abs. 1 entfällt der letzte Satz.*

*19. In § 130 Z 8 wird der Punkt am Ende durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 9 angefügt:*

„9. mit vorzeitiger positiver Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 8 Abs. 1 und 2 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992, wobei die Lehrzeit mit Ablauf der Kalenderwoche, in der die Prüfung erfolgreich abgelegt wurde, endet.“

#### **Artikel II**

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

(2) § 39j Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, kommt auf Herabsetzungen der Normalarbeitszeit zur Anwendung, soweit diese ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes beginnen. Auf zu diesem Zeitpunkt laufende Herabsetzungen der Normalarbeitszeit kommt weiterhin § 39j Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Art. I dieses Gesetzes zur Anwendung.

(3) § 26d, § 26e, § 26f Abs. 1, § 26q, § 26s, § 103c, § 103d sowie § 104g der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes, gelten für Eltern, deren Kinder nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen werden.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

## V o r b l a t t

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

#### Ziele und wesentlicher Inhalt:

Das Arbeiterrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz bei land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern und Angestellten sind Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung (vgl. Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG). Die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen des Bundes sind im Landarbeitsgesetz 1984 – LAG enthalten. Das Ausführungsgesetz im Land Wien ist die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 61/2013.

Der Bundesgesetzgeber hat die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft neuerlich geändert, und zwar

1. zunächst mit Art. 3 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz und das Betriebspensionengesetz geändert werden (Sozialrechts-Änderungsgesetz 2013 – SRÄG 2013), BGBl. I Nr. 67/2013, zwecks Einführung einer Bildungsteilzeit zur Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung;
2. daraufhin mit Art. 4 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Betriebspensionengesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Bundespflegegeldgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Allgemeine Pensionengesetz (11. Novelle zum APG), das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987, das Bundessozialamtsgesetz und das Familienlastenausgleichsgesetz 1967 geändert werden (Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 – ARÄG 2013), BGBl. I Nr. 138/2013. Diese Novelle hatte das Ziel, im Sinne der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie es Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu ermöglichen, eine Auszeit zu nehmen, um die Pflege von nahen Angehörigen neben den beruflichen Verpflichtungen zu erleichtern. So werden pflegende und betreuende Angehörige durch einen Ausbau der Unterstützungsleistungen in Form einer Pflegekarenz bzw. einer Pflgeteilzeit bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützt;
3. sodann mit Art. 2 des Bundesgesetzes, mit dem das Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 157/2013, zwecks Aufnahme des Beendigungsgrundes der vorzeitigen positiven Ablegung der Facharbeiterprüfung beim Lehrverhältnis in das Landarbeitsgesetz 1984.

Dies erfordert eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 61/2013, als Landesausführungsgesetz.

Darüber hinaus hat der Bundesgesetzgeber mit Art. 3 des Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2014 (ASRÄG 2014), BGBl. I Nr. 94/2014, im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) durch den Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen und die Klarstellung, dass die Funktion von Präventivfachkräften und Sicherheitsvertrauenspersonen vereinbar ist, sowie die Klarstellung zur Ausbildung eine Deregulierung vorgenommen. Gleichzeitig hat der Bundesgesetzgeber mit der Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der die Arbeitsstättenverordnung und die Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen geändert werden, BGBl. II Nr. 324/2014, auch die entsprechenden Regelungen in den beiden zitierten Durchführungsverordnungen zum ASchG angepasst.

Hinsichtlich der die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Arbeitsstätten, somit auch den Brandschutz, betreffenden Dienstnehmerschutzvorschriften hat der Bundesgesetzgeber den Ländern seinerzeit in den §§ 83 und 88c des Gesetzes, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. I Nr. 101/1998,

nur Grundsätze vorgegeben und für zahlreiche Detailregelungen einen Ausführungsspielraum gelassen. Das Land Wien hat damals im Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird, LGBl. für Wien Nr. 17/2000, zwecks Angleichung der Rechtsstellung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft an die Rechtsstellung der dem ASchG unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den vom Ausführungsspielraum betroffenen Bereichen die Regelungen des ASchG übernommen. Was die Sicherheitsvertrauenspersonen anlangt, so wurden nicht, wie im ASchG, einige Detailregelungen einer Durchführungsverordnung überlassen, sondern wurden die erforderlichen Regelungen aus der Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen – SVP-VO, BGBl. Nr. 172/1996, direkt in die Wiener Landarbeitsordnung 1990 eingebaut, während für den Bereich der Arbeitsstätten entsprechend dem ASchG ebenfalls eine Durchführungsverordnung vorgesehen wurde.

Es sind somit in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 auch die im Hinblick auf die oben zitierten Novellen zum ASchG und zur SVP-VO erforderlichen Anpassungen vorzunehmen.

Die erforderliche Novellierung der Wiener Arbeitsstättenverordnung in der Land- und Forstwirtschaft – Wr. AStV Land- und Forstwirtschaft wird zur GZ: 1715225/2014, zu eRecht VO – 00054-2015/0001, zeitgleich vorgenommen.

Der gegenständliche Entwurf beinhaltet daher insbesondere:

1. die arbeitsrechtliche Absicherung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, die zum Zweck der Pflege und Betreuung von nahen Angehörigen eine Pflegekarenz oder Pflegezeit vereinbaren;
2. die Einführung der Bildungsteilzeit;
3. die Aufnahme des Beendigungsgrundes der vorzeitigen positiven Ablegung der Facharbeiterprüfung beim Lehrverhältnis in die Wiener Landarbeitsordnung 1990;
4. die Änderung von Begriffen und Zitateanpassungen;
5. den Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen;
6. die Klarstellung, dass die Funktion von Präventivfachkräften und Sicherheitsvertrauenspersonen vereinbar ist, sowie die Klarstellung zur Ausbildung.

**Auswirkungen des Regelungsvorhabens:**

**Finanzielle Auswirkungen:**

Dem Bund, dem Land Wien und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch den gegenständlichen Entwurf keine Kosten entstehen.

**Auswirkungen auf die Bezirke:**

Das Vorhaben hat keine finanziellen Auswirkungen auf die Bezirke.

**Wirtschaftspolitische Auswirkungen:**

- Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Bezüglich mit dem Entwurf getroffenen Regelungen wird mit keinen wesentlichen Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort gerechnet.

- Auswirkungen in umweltpolitischer, konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Im Sinne der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dient der Ausbau der Unterstützungsleistungen in Form einer Pflegekarenz bzw. einer Pflegezeit dazu, dass die Konfliktsituation zwischen arbeitsrechtlichen Verpflichtungen und familiären Beistandspflichten nicht weiterhin bestehen bleibt.

Zur Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung soll durch die Einführung der Bildungsteilzeit eine Weiterbildung auch neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten

Dienstverhältnis ermöglicht werden. Dies soll vor allem Geringqualifizierten dienen, da durch den Bezug eines Teilzeitarbeitsentgelts sowie eines pauschalierten Bildungsteilzeitgeldes der Einkommensentfall gemindert wird.

**Geschlechtsspezifische Auswirkungen:**

Keine.

**Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:**

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

**Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:**

Keine.

## E r l ä u t e r u n g e n

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

#### **I. Allgemeiner Teil:**

Das Arbeiterrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz bei land- und forstwirtschaftlichen Arbeitern und Angestellten sind Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Erlassung von Ausführungsgesetzen und deren Vollziehung (vgl. Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG). Die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen des Bundes sind im Landarbeitsgesetz 1984 – LAG enthalten. Das Ausführungsgesetz im Land Wien ist die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 61/2013.

Der Bundesgesetzgeber hat die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft neuerlich geändert.

Zunächst mit Art. 3 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz und das Betriebspensionsgesetz geändert werden (Sozialrechts-Änderungsgesetz 2013 – SRÄG 2013), BGBl. I Nr. 67/2013, zwecks Einführung einer Bildungsteilzeit zur Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung.

Die vom Institut für höhere Studien im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vorgenommene Evaluierung der Bildungskarenz hat nämlich ergeben, dass die im Zuge der Wirtschaftskrise 2009 normierten Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur Bildungskarenz in der Praxis positiv aufgenommen wurden. Verglichen mit der Population der Weiterbildungsaktiven in Österreich insgesamt sind die Bildungskarenzierten im langjährigen Durchschnitt jedoch höher ausgebildet. Sowohl im Vergleich zum Anteil der Niedrigqualifizierten (maximal Pflichtschulabschluss) an der Gesamtbevölkerung als auch an der Weiterbildungsbeteiligung insgesamt ist der Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Gruppe an der Bildungskarenz mit 1,6 % an allen Teilnahmen sehr gering.

Aus diesen Gründen wurde daher mit dem oben zitierten Bundesgesetz eine Bildungsteilzeit eingeführt. Dieses neue Instrument soll im Gegensatz zur Bildungskarenz Weiterbildung auch neben einer Teilzeitbeschäftigung im aufrechten Dienstverhältnis ermöglichen, da die im Rahmen der Bildungskarenz eintretende gänzliche Arbeitszeitreduktion einerseits den völligen Entfall des von der Dienstgeberin bzw. vom Dienstgeber geleisteten Entgelts zur Folge hat, andererseits durch die Karenzierung mitunter auch das Verhältnis zur Dienstgeberin bzw. zum Dienstgeber oder zum Betrieb zum Nachteil der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers gelockert wird.

In der Folge mit Art. 4 des Bundesgesetzes, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Betriebspensionsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Bundespflegegeldgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, das Arbeitsmarktservicegesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Allgemeine Pensionsgesetz (11. Novelle zum APG), das Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987, das Bundessozialamtsgesetz und das Familienlastenausgleichsgesetz 1967 geändert werden (Arbeitsrechts-Änderungsgesetz 2013 – ARÄG 2013), BGBl. I Nr. 138/2013.

Das Regierungsprogramm für die XXIV. Gesetzgebungsperiode sowie eine Empfehlung der Reformarbeitsgruppe Pflege haben zur Stärkung der Solidarität zwischen den Generationen Maßnahmen zur Unterstützung von pflegenden und betreuenden Angehörigen zentrale Bedeutung beigemessen. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer stehen nämlich mitunter vor der Situation, dass nahe Angehörige einen plötzlichen Pflege- und/oder Betreuungsbedarf aufweisen oder die Personen, die die nahen Angehörigen der Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer bisher gepflegt und/oder betreut haben,

unverhofft nicht mehr für die Pflege/Betreuung zur Verfügung stehen. Die bisher bestehenden arbeitsrechtlichen Regelungen, die eine Dienstfreistellung zur Pflege von nahen Angehörigen vorsehen, wie etwa die Pflegefreistellung oder die Dienstverhinderung aus wichtigen die Person der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers betreffenden Gründen greifen im Regelfall – insbesondere wegen der knappen Dauer der bezahlten Dienstfreistellung – zu kurz. Eine gesetzliche Verlängerung dieser Freistellungsansprüche hätte allerdings im Hinblick auf den Rechtsanspruch und die damit einhergehende finanzielle Belastung zu unzumutbaren Härten für Dienstgeberinnen und Dienstgeber führen können.

Daher wurden mit dem oben zitierten Bundesgesetz zur besseren Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen durch Novellierungen des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (AVRAG) und auch des Landarbeitsgesetzes 1984 (LAG) als Grundsatzgesetz für pflegende und betreuende Angehörige die Instrumente der Pflegekarenz und der Pfl egeteilzeit geschaffen, die eine schriftliche Vereinbarung dieser Auszeit im aufrechten Arbeitsverhältnis ermöglichen, an die sich arbeits- und sozialrechtliche Folgen knüpfen. Mit diesen Maßnahmen soll insbesondere die Organisation der Pflegesituation bei einem plötzlich auftretenden Pflegebedarf einer nahen Angehörigen bzw. eines nahen Angehörigen erleichtert werden. Da Pflegekarenz und Pfl egeteilzeit Überbrückungsmaßnahmen darstellen, wurde die Dauer mit ein bis drei Monaten festgelegt. Durch die erforderliche Vereinbarung zwischen Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer und Dienstgeber bzw. Dienstgeberin ist sichergestellt, dass auch auf die Erfordernisse des Betriebs Rücksicht genommen wird. Aufgrund des daraus resultierenden Entfalls des Erwerbseinkommens wurde gleichzeitig durch eine Novelle des Bundespflegegeldgesetzes für die vereinbarte Dauer dieser Pflegekarenz bzw. Pfl egeteilzeit ein Pflegekarenzgeld als Einkommensersatz normiert.

Eine weitere Änderung der Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft ist mit Art.2 des Bundesgesetzes, mit dem das Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 157/2013, zwecks Aufnahme des Beendigungsgrundes der vorzeitigen positiven Ablegung der Facharbeiterprüfung beim Lehrverhältnis in das Landarbeitsgesetz 1984 erfolgt.

Dies erfordert eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 61/2013, als Landesausführungsgesetz.

Darüber hinaus hat der Bundesgesetzgeber mit Art.3 des Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetzes 2014 (ASRÄG 2014), BGBl. I Nr. 94/2014, im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) durch den Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen und die Klarstellung, dass die Funktion von Präventivfachkräften und Sicherheitsvertrauenspersonen vereinbar ist, sowie die Klarstellung zur Ausbildung eine Deregulierung vorgenommen. Gleichzeitig hat der Bundesgesetzgeber mit der Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, mit der die Arbeitsstättenverordnung und die Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen geändert werden, BGBl. II Nr. 324/2014, auch die entsprechenden Regelungen in den beiden zitierten Durchführungsverordnungen zum ASchG angepasst.

Hinsichtlich der die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Arbeitsstätten, somit auch den Brandschutz, betreffenden Dienstnehmerschutzvorschriften hat der Bundesgesetzgeber den Ländern seinerzeit in den §§ 83 und 88c des Gesetzes, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. I Nr. 101/1998, nur Grundsätze vorgegeben und für zahlreiche Detailregelungen einen Ausführungsspielraum gelassen. Das Land Wien hat damals im Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird, LGBl. für Wien Nr. 17/2000, zwecks Angleichung der Rechtsstellung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft an die Rechtsstellung der dem ASchG unterliegenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den vom Ausführungsspielraum betroffenen Bereichen die Regelungen des ASchG übernommen. Was die Sicherheitsvertrauenspersonen anlangt, so wurden nicht, wie im ASchG, einige Detailregelungen einer Durchführungsverordnung überlassen, sondern wurden die erforderlichen Regelungen aus der Verordnung über die Sicherheitsvertrauenspersonen – SVP-VO, BGBl. Nr. 172/1996, direkt in die Wiener Landarbeitsordnung 1990 eingebaut, während für den Bereich der Arbeitsstätten entsprechend dem ASchG ebenfalls eine Durchführungsverordnung vorgesehen wurde.

Es sind somit in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 auch die im Hinblick auf die oben zitierten Novellen zum ASchG und zur SVP-VO erforderlichen Anpassungen vorzunehmen.

Die erforderliche Novellierung der Wiener Arbeitsstättenverordnung in der Land- und Forstwirtschaft – Wr. AStV Land- und Forstwirtschaft wird zur GZ: 1715225/2014, zu eRecht VO – 00054/2015/0001 zeitgleich vorgenommen.

**Der gegenständliche Entwurf beinhaltet daher insbesondere:**

1. die arbeitsrechtliche Absicherung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, die zum Zweck der Pflege und Betreuung von nahen Angehörigen eine Pflegekarenz oder Pflegezeit vereinbaren;
2. die Einführung der Bildungsteilzeit;
3. die Aufnahme des Beendigungsgrundes der vorzeitigen positiven Ablegung der Facharbeiterprüfung beim Lehrverhältnis in die Wiener Landarbeitsordnung 1990;
4. die Änderung von Begriffen und Zitateanpassungen;
5. den Entfall der Vorschreibung von Brandschutzgruppen;
6. die Klarstellung, dass die Funktion von Präventivfachkräften und Sicherheitsvertrauenspersonen vereinbar ist, sowie die Klarstellung zur Ausbildung.

Dem Bund, dem Land Wien und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch den gegenständlichen Entwurf keine Kosten entstehen.

**II. Besonderer Teil:**

**Zu Art. I Z 1 (§§ 26d und 26e), Z 2 (§ 26f Abs. 1 Z 2), Z 4 (§ 26q letzter Satz), Z 5 (§ 26s), Z 16 (§§ 103c und 103d) und Z 17 (§ 104g letzter Satz):**

Zwecks Vereinheitlichung mit dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 138/2013, und dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 138/2013, wurden in den §§ 26d, 26e, 26f Abs. 1 Z 2, 26s, 103c und 103d soweit erforderlich der Begriff „Mutter“ bzw. „Vater“ durch den Begriff „der andere Elternteil“ und der Begriff „Adoptiv- oder Pflegemutter“ bzw. „Adoptiv- oder Pflegevater“ durch den Begriff „Adoptiv- oder Pflegeelternteil“ ersetzt sowie § 26 d ein Abs. 6 und den §§ 26q und 104g jeweils ein Satz angefügt.

**Zu Art. I Z 3 (§ 26l Abs. 1 und § 104b Abs. 1):**

Auf Grund der Neuregelung der Obsorge im Kindschafts- und Namensrechtsänderungsgesetz 2013 - KindNamRÄG 2013, BGBl. I Nr. 15, mussten in den beiden Bestimmungen die Zitate entsprechend abgeändert werden.

**Zu Art. I Z 6 (§ 39e):**

Zur Steigerung der Vereinbarkeit von Beruf und Weiterbildung wird der bisher nur die Bildungskarenz regelnde § 39e um Bestimmungen über die Bildungsteilzeit erweitert.

Zwecks besserer Lesbarkeit erhalten die bisherigen Abs. 1 bis 4 neue Absatzbezeichnungen und werden im neuen Abs. 4 der Übersichtlichkeit halber die Ausnahmetatbestände nach dem Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 3/2015, nunmehr zusammengefasst.

Voraussetzung für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit nach Abs. 7 ist, dass das Dienstverhältnis bereits ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die Vereinbarung über die Bildungsteilzeit hat zwischen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer schriftlich zu erfolgen und hat neben Beginn und Dauer der Bildungsteilzeit auch das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit zu beinhalten. Die Dauer der Bildungsteilzeit darf vier Monate nicht unter- und zwei Jahre nicht überschreiten.

Die Möglichkeit, Bildungsteilzeit innerhalb einer Rahmenfrist von vier Jahren in einzelnen Teilen zu vereinbaren, ist dem Modell der Bildungskarenz nachgebildet. Ebenso gilt für eine neuerliche Vereinbarung der Bildungsteilzeit die eben erwähnte Rahmenfrist.

Wurde eine Bildungskarenz vereinbart und angetreten und wurde die höchstzulässige Dauer nicht ausgeschöpft, so können – wie bisher – weitere Bildungskarenzteile vereinbart werden. Darüber hinaus soll es möglich sein, einmalig von der Bildungskarenz zur Bildungsteilzeit zu wechseln. Eine derartige Vereinbarung hat zur Folge, dass für die laufende Rahmenfrist die Vereinbarung einer weiteren Bildungskarenz unzulässig ist. Zeitlich davor liegende Bildungskarenzvereinbarungen bleiben aufrecht.

Folgendes Beispiel soll zur Verdeutlichung des eben Gesagten dienen:

In einer ersten Vereinbarung wurde Bildungsteilzeit in drei Teilen zu je zwei Monaten vereinbart. Zulässig ist, die Vereinbarung einer Bildungsteilzeit etwa nach Absolvierung des ersten Blocks der Bildungskarenz abzuschließen, wobei die Lage der Bildungsteilzeit irrelevant ist. Die Vereinbarung hinsichtlich des zweiten und dritten Blocks der Bildungskarenz bleibt aufrecht. Eine weitere Vereinbarung einer Bildungskarenz ist für die laufende Rahmenfrist unzulässig.

Gleiches gilt für den Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz.

Der „Umrechnungsschlüssel“ zwischen Bildungskarenz und Bildungsteilzeit wird im Verhältnis 1:2 festgelegt.

Wesentlich ist der für die Vereinbarung der Bildungsteilzeit zulässige Rahmen der Arbeitszeitreduktion. Die Arbeitszeit muss um mindestens ein Viertel und darf höchstens um die Hälfte der bisherigen Normalarbeitszeit reduziert werden. Die wöchentliche Arbeitszeit während der Bildungsteilzeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten.

Weiters ist wesentlich, dass der vom AMS zu erstellende Bescheid über die Gewährung von Bildungsteilzeitgeld rechtzeitig vor dem vereinbarten Beginn der Bildungsteilzeit beantragt wird. Die Beantragung des Bildungsteilzeitgeldes sollte mindestens vier Wochen davor erfolgen. Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern und Dienstgeberinnen bzw. Dienstgebern steht die Möglichkeit offen, die Bildungsteilzeit unter der auflösenden Bedingung der bescheidmäßigen Nichtzuerkennung von Bildungsteilzeitgeld zu vereinbaren.

Wie bei der Bildungskarenz besteht auch für die Bildungsteilzeit sowohl ein Schutz der bisher erworbenen Altabfertigungsanwartschaft als auch der Motivkündigungsschutz gemäß § 39i.

#### **Zu Art. I Z 7 (§ 39f):**

Hier werden im Hinblick auf die Neugestaltung des § 39e Zitat Anpassungen vorgenommen.

#### **Zu Art. I Z 8 (§ 39i Abs. 1 und 2):**

Der Motivkündigungsschutz nach Abs. 1 und die Regelung des Abs. 2 betreffend die Kündigungsentschädigung gelten auch für die Pflegekarenz und die Pflegezeit. Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Pflegekarenz oder Pflegezeit erfolgt, kann von der Dienstnehmerin bzw. vom Dienstnehmer bei Gericht angefochten werden. Verzichtet die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer auf die Anfechtung, steht ihr bzw. ihm bis zum Ende der Kündigungsfrist eine Kündigungsentschädigung unter Zugrundelegung des Entgelts der ursprünglichen Normalarbeitszeit zu.

#### **Zu Art. I Z 9 (§ 39j Abs. 2):**

Diese Anpassung dient der Sicherung des Abfertigungsanspruchs auf Basis des Beschäftigungsausmaßes vor Herabsetzung der Normalarbeitszeit im Rahmen der Sterbebegleitung, der Begleitung von schwersterkranken Kindern und Pflegezeit.

#### **Zu Art. I Z 10 (§ 39s Abs. 2) und Z 11 (§ 39s Abs. 9):**

§ 39s Abs. 9 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 erschwert die Inanspruchnahme der Familienhospizkarenz für Kinder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners im Vergleich zu Kindern der Ehegattin bzw. des Ehegatten oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten und hat daher entsprechend dem Urteil des EGMR (Große Kammer, X et al., Appl. 19010/07, 19.02.2013) zu entfallen. Da Kinder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners nunmehr auch von der Definition der nahen Angehörigen in § 39s Abs. 2 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 mit umfasst werden, bedarf es keiner Sonderregelung für diese Personengruppe.

**Zu Art. I Z 12 (§§ 39x, 39v und 39w):**

Der bisherige § 39v der Wiener Landarbeitsordnung 1990 erhält die Paragrafenbezeichnung 39x und werden in diesem Zitat Anpassungen vorgenommen.

Voraussetzung für die Vereinbarung einer Pflegekarenz oder einer Pflgeteilzeit ist, dass das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat. Der Antritt der Pflegekarenz bedarf einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Dienstgeberin bzw. Dienstgeber und Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer. Die Pflegekarenz kann zur Pflege und/oder Betreuung von nahen Angehörigen, denen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Pflegestufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes (BPGG), BGBl. Nr. 110/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 12/2015, mit Bescheid zuerkannt wurde, in der Dauer von mindestens einem Monat bis maximal drei Monate vereinbart werden. Für die Pflege und/oder Betreuung von nachweislich demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen genügt die Zuerkennung von Pflegegeld der Stufe 1. Der Kreis der Angehörigen umfasst in Anlehnung an § 39s Abs. 2 des Entwurfes die Ehegattin bzw. den Ehegatten und deren Kinder, die Eltern, Großeltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, Kinder, Enkelkinder, Stiefkinder, Adoptiv- und Pflegekinder, die Lebensgefährtin bzw. den Lebensgefährten und deren bzw. dessen Kinder, die eingetragene Partnerin bzw. den eingetragenen Partner und deren bzw. dessen Kinder sowie Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder.

Grundsätzlich kann Pflegekarenz im Dienstverhältnis für ein und dieselbe zu pflegende/betreuende Person nur einmal vereinbart werden. Nur im Fall einer wesentlichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes der zu pflegenden/betreuenden Person ist einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig. Die Vereinbarung erfordert die Erhöhung des Pflegegeldes um mindestens eine Stufe, die spätestens zum Antritt der neuerlichen Pflegekarenz durch Bescheid zuerkannt sein muss. Die Frage, ob ein rechtskräftig zuerkanntes Pflegegeld neu zu bemessen ist, richtet sich nach § 9 Abs. 4 BPGG, wonach eine Erhöhung oder Herabsetzung des Pflegegeldanspruchs eine wesentliche Veränderung des Zustandsbildes der pflegebedürftigen Person und in der Folge eine Änderung im Umfang des Pflegebedarfs voraussetzt, die die Gewährung einer anderen Pflegegeldstufe erforderlich macht. Wie auch in dem jüngst ergangenen Erkenntnis des Obersten Gerichtshofes, GZ 10 ObS 124/12a, ausgesprochen, ist zu prüfen, ob sich die objektiven Grundlagen für die seinerzeitige Leistungszuerkennung so wesentlich geändert haben, dass sich eine Veränderung mit Anspruch auf eine andere Pflegestufe ergeben hat. Es sind dabei die Änderungen im Pflegebedarf, der für das Ausmaß der Pflegegeldstufe maßgeblich ist, zueinander in Beziehung zu setzen, um daraus ableiten zu können, ob eine wesentliche Änderung eingetreten ist. Auf dieser Basis ist zu beurteilen, ob sich die objektiven Grundlagen für die seinerzeitige Leistungszuerkennung so wesentlich geändert haben, dass nun - im Hinblick auf eben diese wesentliche Änderung - Anspruch auf eine andere Pflegegeldstufe besteht.

Zu der im § 39v Abs. 1 enthaltenen Formulierung „demenziell erkrankten...“ wird bemerkt, dass das Wort „nachweislich“ deshalb nicht angeführt wurde, da andernfalls sensible Daten im Widerspruch zum Datenschutzgesetz an die Dienstgeberin bzw. den Dienstgeber weiter zu leiten gewesen wären.

Die Vereinbarung der Pflegekarenz in mehreren Teilen (zeitliche Unterbrechung der Pflegekarenz) ist nicht zulässig. Nach Antritt der Pflegekarenz ist die weitere Vereinbarung einer Pflgeteilzeit unzulässig. Ebenso ist eine Umwandlung der Pflegekarenz in eine Pflgeteilzeit nicht zulässig. Hingegen besteht im Fall einer wesentlichen Verschlechterung des Gesundheitszustandes der zu pflegenden/betreuenden Person bei einer neuerlichen Vereinbarung ein Wahlrecht zwischen Pflegekarenz und Pflgeteilzeit.

Für eine zu pflegende/betreuende Person können auch mehrere Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer jeweils eine Pflegekarenz vereinbaren. So können z. B. zwei Geschwister für denselben Elternteil für unterschiedliche Zeiträume jeweils eine Pflegekarenz in der Dauer von drei Monaten, also insgesamt für sechs Monate, vereinbaren und die im Bundespflegegeldgesetz festgelegte Höchstdauer des Bezugs von Pflegekarenzgeld ausschöpfen.

§ 39v Abs. 2 des Entwurfes beinhaltet Bestimmungen über den Inhalt und das Zustandekommen der Vereinbarung der Pflegekarenz.

§ 39v Abs. 3 des Entwurfes regelt das Rückkehrrecht der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zur ursprünglichen Normalarbeitszeit im Falle der gesetzlich näher determinierten Gründe.

Die Regelung des § 39v Abs. 4 des Entwurfes nimmt – in Anlehnung an die Bestimmung des § 11 Abs. 1a des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes – AVRAG, BGBl. Nr. 459/1953, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 94/2014 – auf die Besonderheiten von Saisondienstnehmerinnen und Saisondienstnehmern, deren Dienstverhältnisse naturgemäß kürzer dauern, Rücksicht.

Durch den Verweis in § 39v Abs. 5 des Entwurfes bleiben die Zeiten der Pflegekarenz bei Rechtsansprüchen, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Auch kommt es zu einer Aliquotierung sonstiger Bezüge (insbesondere Sonderzahlungen) und des nicht verbrauchten Urlaubs. Weiters wird sichergestellt, dass die Pflegekarenz nicht für Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 138/2013, einer Karenz nach dem MSchG oder Väter-Karenzgesetz – VKG, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 138/2013, oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, weiters für Zeiten eines Präsenzdienstes gemäß § 19 oder eines Ausbildungsdienstes gemäß §§ 37ff des Wehrgesetzes 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 3/2015, oder eines Zivildienstes gem. § 6a des Zivildienstgesetzes 1986 – ZDG, BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 163/2013, vereinbart werden kann. Für den Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses während der Pflegekarenz soll sich die Pflegekarenz nicht mindernd auf die Berechnung der Ansprüche für die Abfertigung alt sowie der Urlaubersatzleistung auswirken.

Die Bestimmungen zur Pflegezeit orientieren sich im Wesentlichen an der Pflegekarenz, beinhalten jedoch gewisse Abweichungen:

Gemäß der Bestimmung des § 39w Abs. 1 des Entwurfes darf die herabgesetzte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht unter zehn Stunden liegen. Abgesehen davon gibt es keine Beschränkungen bei der Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Pflegezeit vorsehen, unzulässig sind. Somit ist weder die Vereinbarung eines zeitlichen Stufenplans für die Ausübung der Pflegezeit (z. B. Herabsetzung der Arbeitszeit um 20 Stunden für den ersten Monat und Herabsetzung um 10 Stunden für den zweiten Monat in der ursprünglichen Vereinbarung), noch eine nachträgliche Änderung des Ausmaßes der ursprünglich vereinbarten Pflegezeit zulässig.

Nach § 39w Abs. 2 des Entwurfes hat die Vereinbarung der Pflegezeit neben Beginn und Dauer auch Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten.

§ 39w Abs. 4 des Entwurfes legt fest, dass der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer sonstige Bezüge (insbesondere Sonderzahlungen) in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr gebühren. Einer eigenen Regelung betreffend den Urlaubsanspruch bedarf es nicht, weil sich das bei einer Teilzeitbeschäftigung zustehende Urlaubsausmaß schon nach den allgemeinen urlaubsrechtlichen Bestimmungen ergibt.

#### **Zu Art. I Z 13 (§ 80 Abs. 9a) und Z 14 (§ 80 Abs. 15):**

Mit Abs. 9a wird wie in § 4 Abs. 2a SVP-VO klargestellt, dass eine Ausbildung als Sicherheitsfachkraft (umfasst mindestens 288 Unterrichtseinheiten) oder als Arbeitsmedizinerin bzw. Arbeitsmediziner (umfasst mindestens 390 Stunden) die viel kürzere, nämlich nur 24 Unterrichtseinheiten dauernde, Ausbildung für Sicherheitsvertrauenspersonen ersetzt.

Mit Abs. 15 erfolgt nach dem Vorbild von § 10 Abs. 10 ASchG die Klarstellung, dass die Funktionen Präventivfachkraft (Sicherheitsfachkraft und Arbeitsmedizinerin bzw. Arbeitsmediziner) und Sicherheitsvertrauensperson vereinbar sind.

Bereits bisher war dies gängige Auslegung, nun soll eine gesetzliche Klarstellung erfolgen. Selbstverständlich kann diese Möglichkeit nur in Anspruch genommen werden, wenn es sich bei den Präventivfachkräften um Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer handelt. Eine Einrechnung der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson in die Präventionszeit ist nicht zulässig.

#### **Zu Art. I Z 15 (§ 85f Abs. 4 letzter Satz):**

Im Dienstnehmerschutzrecht für die Land- und Forstwirtschaft ist bisher geregelt, dass unter bestimmten Voraussetzungen bescheidmäßig die Bestellung einer bzw. eines Brandschutzbeauftragten (§ 44 der Wiener Arbeitsstättenverordnung in der Land- und Forstwirtschaft – Wr. ASStV Land- und Forstwirtschaft, LGBl. für Wien Nr. 27/2003, in der Fassung der Verordnung LGBl. für Wien Nr. 10/2010) – oder falls dies nicht ausreichend erscheint – einer Brandschutzgruppe aufgetragen werden kann (§ 85f Abs. 4 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, § 45 Wr. ASStV Land- und Forstwirtschaft). Damit zusammenhängend werden in § 45 Wr. ASStV Land- und Forstwirtschaft ausführlich die Organisation und Aufgaben der Brandschutzgruppe sowie die Ausbildung der Mitglieder geregelt. Wie schon im ASchG sollen die Bestimmungen zur Einrichtung einer Brandschutzgruppe als Maßnahme zur Deregulierung nun auch in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 entfallen.

Eine Novellierung der Wr. AStV Land- und Forstwirtschaft zum Entfall der Bestimmungen zur Brandschutzgruppe wird zeitgleich zur GZ: 1715225/2014, zu eRecht VO – 00054-2015/0001, erfolgen.

**Zu Art. I Z 18 (§ 124 Abs. 1 letzter Satz) und Z 19 (§ 130 Z 8 und 9):**

Eine vorzeitige positive Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 8 Abs. 1 und 2 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992, LGBl. für Wien Nr. 35, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 22/2014, beendet die Lehrzeit. Aufgrund der hier vorgesehenen Beendigungsautomatik und damit automatischen Verkürzung der Lehrzeit entfällt der dazu im Widerspruch stehende letzte Satz in § 124 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, wonach bei einer vorzeitigen Ablegung der Facharbeiterprüfung die Lehrzeit einvernehmlich um höchstens zehn Wochen verkürzt werden kann.

Lehrberechtigte sind gemäß § 123 Abs. 8 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 auch bei Beendigung der Lehrzeit gemäß § 130 Z 9 des Entwurfes verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit drei Monate im erlernten Beruf weiter zu verwenden (Behaltepflcht).

## Textgegenüberstellung

### Geltende Fassung

Art. I Z 1:

#### Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

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

1. allein oder mit seiner Ehegattin an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater);

2. in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

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

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

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

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

### Vorgeschlagene Fassung

„Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

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

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater);

2. in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternanteils.

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

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

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

(6) Die §§ 26b und 26c sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Begriffs „die Mutter“ in der jeweils verwendeten

### Geltende Fassung

#### Karenz bei Verhinderung der Mutter

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

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

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

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

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine 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.

### Vorgeschlagene Fassung

grammatikalischen Form der Begriff „der andere Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

#### Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

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

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

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

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

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine 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.

## Geltende Fassung

Art. I Z 2:

§ 26f. (1) ....

1. ...

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 3:

§ 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 BGBI. I Nr. 77/2004, gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) bis (9) ...

§ 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 BGBI. I Nr. 77/2004, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) bis (10) ...

Art. I Z 4:

§ 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.

## Vorgeschlagene Fassung

§ 26f. (1) ....

1. ...

2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q, die infolge der Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeeltern in Anspruch genommen wird.

(2) ...

§ 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 §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs – ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBI. I Nr. 83/2014, in der Fassung der Kundmachung BGBI. I Nr. 29/2015, gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) bis (9) ...

§ 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 §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs – ABGB, JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBI. I Nr. 83/2014, in der Fassung der Kundmachung BGBI. I Nr. 29/2015, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) bis (10) ...

§ 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. § 26l Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass

## Geltende Fassung

## Vorgeschlagene Fassung

an Stelle des Ausdrucks „die Mutter“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.

### Art. I Z 5:

#### Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 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 6:

§ 39e. (1) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Dienstnehmer und Dienstgeber können ab Beginn des zweiten Dienstjahres eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens zwei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(1a) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 156 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils

#### Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 26s. (1) Lehnt der Dienstgeber des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der andere Elternteil 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 des anderen Elternteils bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 39e. (1) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Dienstnehmer und Dienstgeber können ab Beginn des zweiten Dienstjahres eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens zwei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 156 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils

### Geltende Fassung

vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.

(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. Nr. 54/2002) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 26i Abs. 1 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 26i Abs. 2 mit der Maßgabe, dass an Stelle des Begriffes „Karenz“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(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.

### Vorgeschlagene Fassung

vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.

(3) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 34/2015) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 26i Abs. 1 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 26i Abs. 2 mit der Maßgabe, dass an Stelle des Begriffes „Karenz“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(4) 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 oder eines Ausbildungsdienstes gemäß §§ 37ff des Wehrgesetzes 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 3/2015, oder eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes 1986 (ZDG), BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 163/2013, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(5) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit nach Abs. 7 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 39f unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungskarenz für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungsteilzeit höchstens im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen.

#### Geltende Fassung

(4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung gemäß § 31 das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 72 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

#### Vorgeschlagene Fassung

(6) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung gemäß § 31 das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 72 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

(7) Dienstnehmer und Dienstgeber können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.

(8) Die Vereinbarung nach Abs. 7 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(9) Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 7 sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz nach Abs. 1 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 39f unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

(10) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Bildungsteilzeit, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im

### Geltende Fassung

#### Art. I Z 7:

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

#### Art. I Z 8:

§ 39i. (1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 39e bis 39h ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 211 Abs. 5 gilt sinngemäß.

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

#### Art. I Z 9:

##### § 39j. (1) bis (1b)...

(2) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 89/2002, des Solidaritätsprämienmodells nach § 39g sowie die Dauer einer Kurzarbeit nach § 27 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 130/2002, ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen.

(3) bis (6) ...

### Vorgeschlagene Fassung

Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 34/2015, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

§ 39f. Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen wird, ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. Im Übrigen gilt § 39e Abs. 3, 4 und 6.

§ 39i. (1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 39e bis 39h sowie 39v und 39w ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 211 Abs. 5 gilt sinngemäß.

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

##### § 39j. (1) bis (1b)...

(2) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch die Kundmachung BGBl. I Nr. 28/2015, des Solidaritätsprämienmodells nach § 39g, der Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 39s, 39t oder 39w sowie die Dauer einer Kurzarbeit nach § 27 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. I Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 71/2013, ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen.

(3) bis (6) ...

### Geltende Fassung

Art. I Z 10 und 11:

§ 39s. (1) ...

(2) Als nahe Angehörige gelten der Ehegatte, der eingetragene Partner, Personen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, Wahl- und Pflegeeltern, die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, Geschwister, Schwiegereltern, Schwiegerkinder sowie leibliche Kinder des anderen Ehegatten oder Lebensgefährten.

(3) bis (8) ...

(9) Für Kinder seines eingetragenen Partners hat der Dienstnehmer nach Maßgabe dieser Bestimmung insoweit Anspruch auf Sterbebegleitung, als diese aus wichtigen wirtschaftlichen oder persönlichen Gründen kein Elternteil übernehmen kann.

Art. I Z 12:

### Freie Dienstverhältnisse

§ 39v. Die §§ 39j bis 39r gelten auch für freie Dienstverhältnisse im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008, für freie Dienstverhältnisse von geringfügig beschäftigten Personen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008, sowie für freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 6 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen mit der Maßgabe, dass

1. an die Stelle der Begriffe „Dienstnehmer“, „Dienstverhältnis“ die Begriffe „freier Dienstnehmer“, „freies Dienstverhältnis“ treten,
2. die §§ 39j Abs. 2, 39l Abs. 3 vierter und fünfter Satz, Abs. 3a und 3b, 39p Abs. 2 Z 4 letzter Satz nicht anzuwenden sind,
3. für freie Dienstnehmer, welchen das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat gebührt, das monatliche Entgelt im Hinblick auf die Berechnung der fiktiven Bemessungsgrundlage nach § 39k Abs. 3 oder 4 nach § 44 Abs. 8 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/2008, zu berechnen ist.

### Vorgeschlagene Fassung

§ 39s. (1) ...

(2) Als nahe Angehörige gelten der Ehegatte, der eingetragene Partner, Personen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, Wahl- und Pflegeeltern, die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, Geschwister, Schwiegereltern, Schwiegerkinder sowie leibliche Kinder des anderen Ehegatten, Lebensgefährten oder eingetragenen Partners.

(3) bis (8) ...

(9) entfällt

### Freie Dienstverhältnisse

§ 39x. Die §§ 39j bis 39r gelten auch für freie Dienstverhältnisse im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2015, für freie Dienstverhältnisse von geringfügig beschäftigten Personen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2015, sowie für freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 6 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2015, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen mit der Maßgabe, dass

1. an die Stelle der Begriffe „Dienstnehmer“, „Dienstverhältnis“ die Begriffe „freier Dienstnehmer“, „freies Dienstverhältnis“ treten,
2. die §§ 39j Abs. 2, 39l Abs. 3 vierter und fünfter Satz, Abs. 3a und 3b, 39p Abs. 2 Z 4 letzter Satz nicht anzuwenden sind,
3. für freie Dienstnehmer, welchen das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat gebührt, das monatliche Entgelt im Hinblick auf die Berechnung der fiktiven Bemessungsgrundlage nach § 39k Abs. 3 oder 4 nach § 44 Abs. 8 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2015, zu berechnen ist.

## Vorgeschlagene Fassung

## Pflegekarenz

§ 39v. (1) Dienstnehmer und Dienstgeber können, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat, schriftlich eine Pflegekarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zum Zweck der Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 39s, dem zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes – BPGG, BGBl. I Nr. 110/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 12/2015, gebührt, für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig. Die Vereinbarung der Pflegekarenz ist auch für die Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen zulässig, sofern diesen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht. Hat der Dienstnehmer eine Pflegekarenz bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegeteilzeit für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn und Dauer der Pflegekarenz zu enthalten. Bei der Vereinbarung über die Pflegekarenz ist auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(3) Der Dienstnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach

1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. dem Tod

## Vorgeschlagene Fassung

des nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

(4) Dienstnehmer und Dienstgeber können eine Pflegekarenz gemäß Abs. 1 für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 156 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Pflegekarenz eine Beschäftigung zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Pflegekarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen.

(5) Im Übrigen ist § 39e Abs. 2, 3 und 4 sinngemäß anzuwenden.

## Pflegezeit

§ 39w. (1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 39v Abs. 1 können Dienstnehmer und Dienstgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit des Dienstnehmers für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Die in der Pflegezeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehnteils nicht unterschreiten. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegezeit zulässig. Hat der Dienstnehmer eine Pflegezeit bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegekarenz für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung vorsehen, sind unzulässig.

## Geltende Fassung

## Vorgeschlagene Fassung

- (3) Der Dienstnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach
1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
  2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
  3. dem Tod

des nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Pflegeteilzeit, 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. 22/2015, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(5) Im Übrigen sind die §§ 39e Abs. 3 und Abs. 4 sowie 39v Abs. 4 sinngemäß anzuwenden.

Art. I Z 13 und 14:

§ 80. (1) bis (9) ...

§ 80. (1) bis (9) ...

(9a) Die notwendigen fachlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson eine Fachausbildung für Sicherheitsfachkräfte gemäß § 90a oder eine anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung gemäß § 38 des Ärztegesetzes 1998 – ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 82/2014, erfolgreich absolviert hat.

(10) bis (14) ...

(10) bis (14) ...

(15) Sicherheitsfachkräfte oder Arbeitsmediziner dürfen, sofern sie Dienstnehmer sind, gleichzeitig auch als Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sein.

Art. I Z 15:

§ 85f. (1) bis (3) ...

§ 85f. (1) bis (3) ...

(4) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöschmittel, -geräte und -

(4) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöschmittel, -geräte und -

### Geltende Fassung

anlagen vorhanden sein. Diese müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muss eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein. Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für einen wirksamen Schutz der Dienstnehmer erforderlich ist, hat der Magistrat die Aufstellung einer besonders ausgebildeten und entsprechend ausgerüsteten Brandschutzgruppe vorzuschreiben.

(5) ...

Art. I Z 16:

### Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

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

1. allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter), mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

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

1. Karenz nach den §§ 103 und 103a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;

2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 103 und 103a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus Karenz bis zu sechs Monaten in Anspruch nehmen.

### Vorgeschlagene Fassung

anlagen vorhanden sein. Diese müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muss eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein.

(5) ...

### Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

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

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter), und mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

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

1. Karenz nach den §§ 103 und 103a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils;

2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 103 und 103a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus Karenz bis zu sechs Monaten in Anspruch nehmen;

### Geltende Fassung

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

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

### Karenz bei Verhinderung des Vaters

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

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

(3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

### Vorgeschlagene Fassung

4. an die Stelle des Begriffes „Vater“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form tritt der Begriff „anderer Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form.

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

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

### Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

§ 103d. (1) Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) § 26e Abs. 2, 3 und 4 ist anzuwenden.

(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 anderen Elternteils mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

### Geltende Fassung

#### Art. I Z 17:

**§ 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.

#### Art. I Z 18:

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

(2) bis (4) ...

#### Art. I Z 19:

**§ 130.** Das Lehrverhältnis endet in folgenden Fällen:

1. bis 7. ...

8. bei Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen durch Widerruf gemäß den §§ 24 Abs. 4 und 25 Abs. 8 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992.

### Vorgeschlagene Fassung

**§ 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. **§ 104b Abs. 1** ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „der Vater“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.

**§ 124. (1)** Die Lehrzeit dauert in allen Ausbildungszweigen drei Jahre. Sie kann bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder nicht bestandener Facharbeiterprüfung höchstens um ein Jahr verlängert werden.

(2) bis (4) ...

**§ 130.** Das Lehrverhältnis endet in folgenden Fällen:

1. bis 7. ...

8. bei Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen durch Widerruf gemäß den §§ 24 Abs. 4 und 25 Abs. 8 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992;

9. mit vorzeitiger positiver Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 8 Abs. 1 und 2 der Wiener land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1992, wobei die Lehrzeit mit Ablauf der Kalenderwoche, in der die Prüfung erfolgreich abgelegt wurde, endet.