

-
23. *Gesetz vom 7. Februar 2001, mit dem die Landarbeitsordnung 2000 geändert wird*
24. *Verordnung der Landesregierung vom 3. April 2001, mit der die Tiroler Klärschlammverordnung 2000 aufgehoben wird*
25. *Kundmachung der Landesregierung vom 5. April 2001 betreffend die Aufhebung von Bestimmungen der Kanalgebührenordnung der Marktgemeinde Hopfgarten im Brixental durch den Verfassungsgerichtshof*
-

23. Gesetz vom 7. Februar 2001, mit dem die Landarbeitsordnung 2000 geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Landarbeitsordnung 2000, LGBl. Nr. 27, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis hat zu lauten:

„INHALTSVERZEICHNIS

ABSCHNITT I	
Allgemeine Bestimmungen	
§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte
§ 3	Familieneigene Dienstnehmer
§ 4	Ausnahmen
§ 5	Betriebe der Land- und Forstwirtschaft
ABSCHNITT II	
Dienstvertrag	
§ 6	Abschluss des Dienstvertrages
§ 7	Dienstschein
§ 8	Inhalt des Dienstvertrages
§ 9	Dauer des Dienstvertrages
§ 10	Probendienstverhältnis
§ 11	Teilzeitarbeit
§ 12	Dienstantritt
§ 13	Allgemeine Pflichten des Dienstgebers und des Dienstnehmers
§ 14	Entgelt, allgemeine Bestimmungen
§ 15	Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich
§ 16	Barlohn
§ 17	Sonderzahlungen
§ 18	Naturalbezüge
§ 19	Wohnung
§ 20	Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
§ 21	Landnutzung, Viehhaltung
§ 22	Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung
§ 23	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts
§ 24	Mitteilungs- und Nachweispflicht
§ 25	Beendigung des Dienstverhältnisses
§ 26	Günstigere Regelungen für die Entgeltfortzahlung
§ 27	Anspruch des Dienstnehmers auf Karenzurlaub
§ 28	Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter
§ 29	Aufgeschobener Karenzurlaub
§ 30	Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters
§ 31	Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter
§ 32	Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenzurlaub
§ 33	Gemeinsame Bestimmungen zum Karenzurlaub
§ 34	Teilzeitbeschäftigung

- § 34a Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 34b Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes
- § 34c Dienst(Werks)wohnung
- § 35 Enden des Dienstverhältnisses
- § 36 Kündigungsfristen
- § 37 Kündigungsbeschränkungen
- § 38 Vorzeitiger Austritt
- § 39 Entlassung
- § 40 Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 41 Ersatzanspruch
- § 42 Verschulden
- § 43 Abfertigung
- § 44 Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 45 Dienstzeugnis
- § 46 Betriebsübergang
- § 47 Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit
- § 48 Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage
- § 49 Haftung bei Betriebsübergang
- § 49a Flexible Gestaltung des Arbeitslebens; Bildungskarenz
- § 49b Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes
- § 49c Solidaritätsprämienmodell
- § 49d Herabsetzung der Normalarbeitszeit
- § 49e Kündigung

ABSCHNITT III

Kollektive Rechtsgestaltung

Unterabschnitt A:

Kollektivvertrag

- § 50 Begriff, Inhalt
- § 51 Kollektivvertragsfähigkeit
- § 52 Kollektivvertragsangehörigkeit
- § 53 Hinterlegung, Kundmachung
- § 54 Rechtswirkungen
- § 55 Geltungsdauer
- § 56 Satzung
- § 57 Rechtswirkung der Satzung

Unterabschnitt B:

Betriebsvereinbarung

- § 58 Begriff
- § 59 Wirksamkeitsbeginn
- § 60 Rechtswirkungen

- § 61 Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

ABSCHNITT IV

Gleichbehandlung und Schutz vor Benachteiligung

Unterabschnitt A:

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

- § 62 Verbot der Diskriminierung
- § 63 Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 64 Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

Unterabschnitt B:

Schutz vor Benachteiligung

- § 65 Benachteiligungsverbot für ein Verhalten bei Gefahr
- § 66 Benachteiligungsverbot für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner
- § 67 Kontrollmaßnahmen

ABSCHNITT V

Arbeitsschutz

Unterabschnitt A:

Arbeitszeit und Urlaub

- § 68 Arbeitszeit
- § 69 Durchrechnung der Arbeitszeit
- § 70 Arbeitsspitzen
- § 71 Gleitende Arbeitszeit
- § 72 Betriebsbedingte Mehrarbeiten
- § 73 Arbeitszeit bei Schichtarbeit
- § 74 Überstundenarbeit
- § 75 Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit
- § 76 Mindestruhezeit
- § 77 Arbeitspausen
- § 78 Sonn- und Feiertagsruhe
- § 79 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 80 Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft
- § 81 Urlaub
- § 82 Anrechnungsbestimmungen
- § 83 Verbrauch des Urlaubes
- § 84 Erkrankung während des Urlaubes
- § 85 Urlaubsentgelt
- § 86 Ablöseverbot
- § 87 Aufzeichnungen
- § 88 Urlaubsschädigung
- § 89 Urlaubsabfindung

Unterabschnitt B:

Sicherheit und Gesundheitsschutz

- § 90 Allgemeine Pflichten der Dienstgeber
- § 91 Ermittlung und Beurteilung von Gefahren, Festlegung von Maßnahmen
- § 92 Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- § 93 Einsatz der Dienstnehmer
- § 94 Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 95 Koordination
- § 96 Überlassung
- § 97 Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 98 Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 99 Information
- § 100 Anhörung, Beteiligung
- § 101 Unterweisung
- § 102 Pflichten der Dienstnehmer
- § 103 Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle
- § 104 Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

Unterabschnitt C:

Arbeitsstätten

- § 105 Allgemeine Bestimmungen
- § 106 Ausgänge, Verkehrswege, Gefahrenbereiche
- § 107 Verkehr in den Betrieben
- § 108 Brandschutz, Explosionsschutzmaßnahmen
- § 109 Vorsorge für die Erste-Hilfe-Leistung
- § 110 Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten
- § 111 Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten
- § 112 Wohnräume, Unterkünfte
- § 113 Nichtraucherchutz
- § 114 Arbeitsmittel
- § 115 Arbeitsstoffe
- § 116 Grenzwerte, Grenzwertmessungen
- § 117 Kennzeichnung, Verpackung, Lagerung

Unterabschnitt D:

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

- § 118 Allgemeine Bestimmungen
- § 119 Handhabung von Lasten
- § 120 Lärm
- § 121 Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- § 122 Bildschirmarbeitsplätze
- § 123 Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

Unterabschnitt E:

Gesundheitsüberwachung und Präventivdienste

- § 124 Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen
- § 125 Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 126 Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 126a Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger
- § 127 Bestellung von Arbeitsmedizinern
- § 128 Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner
- § 129 Zusammenarbeit
- § 130 Meldung von Missständen
- § 131 Abberufung
- § 132 Verordnungen über Dienstnehmerschutzbestimmungen

Unterabschnitt F:

Schutz der Frauen und Mütter

- § 133 Schutz der Frauen
- § 134 Mutterschutz
- § 135 Schutz der werdenden Mütter
- § 136 Schädliche Arbeiten
- § 137 Verbotene Arbeiten
- § 138 Schutz nach der Entbindung
- § 139 Beschäftigungsverbote
- § 140 Stillende Mütter
- § 141 Stillzeit
- § 142 Kündigungs- und Entlassungsschutz
- § 143 Befristete Dienstverhältnisse
- § 144 Weiterzahlung des Arbeitsentgelts
- § 145 Karenzurlaub
- § 145a Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater
- § 145b Aufgeschobener Karenzurlaub
- § 145c Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 145d Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters
- § 145e Recht auf Information; gemeinsame Bestimmungen zum Karenzurlaub
- § 146 Teilzeitbeschäftigung
- § 147 Dienst(Werks)wohnung

Unterabschnitt G:

Schutz der Jugendlichen und Kinder

- § 148 Schutz der Jugendlichen
- § 149 Verbotene Arbeiten

- § 150 Verbot der Züchtigung und von Geldstrafen
 § 151 Kinderarbeit

**ABSCHNITT VI
 Arbeitsaufsicht**

- § 152 Allgemeines
 § 153 Aufgaben und Befugnisse
 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
 § 154 Besondere Befugnisse
 § 155 Manuduktionspflicht
 § 156 Herstellung des gesetzmäßigen Zustandes
 § 157 Fachorgan
 § 158 Berufungsrecht
 § 159 Verschwiegenheitspflicht
 § 160 Bericht
 § 161 Verfahrensbestimmung
 § 162 Unterstützung
 § 163 Zusammenarbeit mit den Trägern
 der Sozialversicherung
 § 164 Bestellungs Voraussetzungen

**ABSCHNITT VII
 Lehrlingswesen**

- § 165 Lehrverhältnis
 § 166 Lehrzeit
 § 167 Lehrvertrag, Lehranzeige
 § 168 Pflichten des Lehrlings
 § 169 Pflichten des Lehrberechtigten
 § 170 Lehrlingsentschädigung
 § 171 Beendigung des Lehrverhältnisses
 § 172 Auflösung des Lehrverhältnisses
 § 173 Einvernehmliche Auflösung
 § 174 Kündigung
 § 175 Land- und forstwirtschaftliche
 Lehrlings- und Fachausbildungsstelle

**ABSCHNITT VIII
 Betriebsverfassung**

**Unterabschnitt A:
 Betrieb und Dienstnehmer**

- § 176 Betrieb
 § 177 Gleichstellung
 § 178 Dienstnehmer
 § 179 Rechte des einzelnen Dienstnehmers
 § 180 Aufgabe
 § 181 Grundsätze der Interessenvertretung

**Unterabschnitt B:
 Organisationsrecht**

- § 182 Organe der Dienstnehmerschaft

**Unterabschnitt C:
 Betriebs-(Gruppen-, Betriebs-
 haupt-)Versammlung**

- § 183 Zusammensetzung, Gruppenzugehörigkeit
 § 184 Aufgaben der Betriebs-(Gruppen-,
 Betriebshaupt-)Versammlung
 § 185 Ordentliche und außerordentliche
 Versammlungen
 § 186 Teilversammlungen
 § 187 Einberufung
 § 188 Vorsitz
 § 189 Zeitpunkt und Ort der Versammlungen
 § 190 Teilnahme des Betriebsinhabers und der
 überbetrieblichen Interessenvertretungen
 § 191 Stimmberechtigung, Beschlussfassung

**Unterabschnitt D:
 Betriebsrat**

- § 192 Anzahl der Betriebsratsmitglieder
 § 193 Wahlgrundsätze
 § 194 Aktives Wahlrecht
 § 195 Passives Wahlrecht
 § 196 Berufung des Wahlvorstandes
 § 197 Vorbereitung der Wahl
 § 198 Durchführung der Wahl
 § 199 Mitteilung des Wahlergebnisses
 § 200 Vereinfachtes Wahlverfahren
 § 201 Anfechtung
 § 202 Nichtigkeit
 § 203 Tätigkeitsdauer des Betriebsrates
 § 204 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer
 § 205 Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches
 § 206 Einheitlicher Betriebsrat
 § 207 Fortsetzung der Tätigkeitsdauer
 § 208 Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
 § 209 Ersatzmitglieder
 § 210 Konstituierung des Betriebsrates
 § 211 Sitzungen des Betriebsrates
 § 212 Beschlussfassung
 § 213 Übertragung von Aufgaben
 § 214 Autonome Geschäftsordnung
 § 215 Vertretung nach außen
 § 216 Beistellung von Sacherfordernissen
 § 217 Betriebsratsumlage
 § 218 Betriebsratsfonds
 § 219 Rechnungsprüfer

**Unterabschnitt E:
 Betriebsausschuss**

- § 220 Voraussetzung, Errichtung
 § 221 Geschäftsführung

- Unterabschnitt F:
Betriebsräteversammlung
- § 222 Zusammensetzung, Geschäftsführung
 § 223 Aufgaben
 Unterabschnitt G: Zentralbetriebsrat
 § 224 Zusammensetzung
 § 225 Berufung
 § 226 Tätigkeitsdauer
 § 227 Geschäftsführung
 § 228 Aufwand
 § 229 Zentralbetriebsratsumlage
 § 230 Zentralbetriebsratsfonds
 § 231 Verwaltung und Auflösung
 des Zentralbetriebsratsfonds
 § 232 Rechnungsprüfer
 für den Zentralbetriebsratsfonds
- Unterabschnitt H:
**Befugnisse der Dienstnehmerschaft,
Allgemeine Befugnisse**
- § 233 Überwachung
 § 234 Intervention
 § 235 Allgemeine Information
 § 236 Beratung
 § 237 Sicherheit und Gesundheitsschutz
 bei der Arbeit
 § 237a Betriebliche Frauenförderung sowie
 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit
 von Betreuungspflichten und Beruf
 § 238 Errichtung und Verwaltung von
 Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer
- Unterabschnitt I:
Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten
- § 239 Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieb-
 lichen Berufsausbildung und Schulung
 § 240 Mitwirkung an betrieblichen
 Wohlfahrtseinrichtungen
 § 241 Zustimmungspflichtige Maßnahmen
 § 242 Ersetzbare Zustimmung
 § 243 Betriebsvereinbarungen
- Unterabschnitt J:
Mitwirkung in personellen Angelegenheiten
- § 244 Personelles Informationsrecht
 § 245 Mitwirkung bei der Einstellung
 von Dienstnehmern
 § 246 Mitwirkung bei der Festsetzung
 von Leistungsentgelten im Einzelfall
 § 247 Mitwirkung bei Versetzungen

- § 248 Mitwirkung bei der Verhängung
 von Disziplinarmaßnahmen
 § 249 Mitwirkung bei der Vergabe
 von Dienst- oder Werkwohnungen
 § 250 Mitwirkung bei Beförderungen
 § 251 Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen
 § 252 Anfechtung von Kündigungen
 § 253 Anfechtung von Entlassungen
 § 254 Anfechtung durch den Dienstnehmer

- Unterabschnitt K:
**Mitwirkung in wirtschaftlichen
Angelegenheiten**
- § 255 Wirtschaftliche Informations-,
 Interventions- und Beratungsrechte
 § 256 Mitwirkung bei Betriebsänderungen
 § 257 Mitwirkung im Aufsichtsrat

- Unterabschnitt L:
Organzuständigkeit

- § 258 Kompetenzabgrenzung
 § 259 Kompetenzübertragung

- Unterabschnitt M:
Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates
- § 260 Grundsätze der Mandatsausübung,
 Verschwiegenheitspflicht
 § 261 Freizeitgewährung
 § 262 Freistellung
 § 263 Bildungsfreistellung
 § 264 Erweiterte Bildungsfreistellung
 § 265 Kündigungs- und Entlassungsschutz
 § 266 Kündigungsschutz
 § 267 Entlassungsschutz

- ABSCHNITT IX
Behörden und Verfahren
- § 268 Einigungskommission
 § 269 Zuständigkeit
 § 270 Obereinigungskommission
 § 271 Zuständigkeit
 § 272 Gleichbehandlungskommission
 § 273 Geschäftsführung
 § 274 Aufgaben
 § 275 Zuständigkeit
 § 276 Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
 § 277 Land- und forstwirtschaftliche
 Schlichtungsstelle
 § 278 Beisitzer
 § 279 Anrufung bei Betriebsvereinbarung
 § 280 Verhandlung, Beschlussfassung

ABSCHNITT X

Schluss-, Straf- und Übergangsbestimmungen

- § 281 Aufzeichnungspflichten
- § 282 Schutz der Koalitionsfreiheit
- § 283 Zwingender Rechtscharakter
- § 284 Strafbestimmungen
- § 285 Geschlechtsspezifische Bezeichnung
- § 286 Übergangsbestimmungen
- § 287 Umsetzung von Gemeinschaftsrecht
- § 288 In-Kraft-Treten“

2. Im Abs. 3 des § 7 hat die lit. b zu lauten:

„b) Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in Euro auszuzahlen ist,“

3. Im Abs. 9 des § 11 wird das Zitat „§§ 33 und 146“ durch das Zitat „§§ 34, 34a und 146“ ersetzt.

4. Die §§ 27 bis 34 haben zu lauten:

„§ 27

Anspruch des Dienstnehmers auf Karenzurlaub

(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und

a) die Mutter nicht gleichzeitig Karenzurlaub in Anspruch nimmt, ausgenommen im Falle des § 28 Abs. 2, oder

b) die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat.

(2) Im Fall des Abs. 1 lit. a beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 138 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

(3) Im Fall des Abs. 1 lit. b beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten von zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach bundesrechtlichen Vorschriften und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem in der jeweiligen Vorschrift genannten Zeitpunkt.

(4) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate betragen.

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

(6) Während eines Karenzurlaubes hat der Dienstgeber den Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berühren (insbesondere hinsichtlich Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen), zu informieren.

§ 28

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter

(1) Der Karenzurlaub nach § 27 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzurlaubsteil muss mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem im § 27 Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenzurlaub ein Monat vor dem im § 27 Abs. 1 oder § 29 Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub im Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter in Anspruch, so hat er spätestens drei Monate vor dem Ende des Karenzurlaubes der Mutter seinem Dienstgeber Beginn und Dauer seines Karenzurlaubes bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

§ 29

Aufgeschobener Karenzurlaub

(1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seines Karenzurlaubes aufschiebt und bis zum Ablauf des siebten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach § 27 oder § 28 spätestens

a) mit dem Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes,
 b) wenn auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, spätestens mit dem Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes geendet hat. § 27 Abs. 1 lit. a ist anzuwenden.

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

(3) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 27 Abs. 5 oder 28 Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab der Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes Klage bei Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes Karenzurlaub bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

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

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

§ 30

Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters

(1) Anspruch auf Karenzurlaub unter den in den §§ 27 bis 29 genannten Voraussetzungen und Bedingungen

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

a) allein oder mit seiner Ehegattin an Kindes statt angenommen hat (Adoptivvater);

b) in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege übernommen hat (Pflegevater).

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

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, so hat er seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer des Karenzurlaubes nach § 27 oder § 28 bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach § 27 oder § 28 vereinbart werden.

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

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach dem Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor dem Ablauf des siebten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder übernimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, so hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Im Übrigen gelten die §§ 27 und 28.

§ 31

Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter

(1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 30 Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls ein Karenzurlaub zu ge-

währen, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. Dasselbe gilt bei Verhinderung einer Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter, die zulässigerweise nach dem Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

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

- a) Tod,
- b) Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
- c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
- d) schwerer Erkrankung,
- e) Wegfall des gemeinsamen Haushaltes der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes.

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

(4) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 27 Abs. 6, 32 und 33 sind anzuwenden.

§ 32

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenzurlaub

(1) Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub nach § 27, § 28 oder § 30 im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 39 ausdrücklich genannten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

- a) nach dem Ende eines Karenzurlaubes(teiles),
- b) bei zweimaliger Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes nach dem Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern der Dienstnehmer die Inanspruchnahme seines zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt gegeben hat,
- c) nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der (die) infolge der

Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes nur aus den im § 39 ausdrücklich genannten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

§ 33

Gemeinsame Bestimmungen zum Karenzurlaub

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

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

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

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

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

a) dass er keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, oder

b) über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes.

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

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

§ 34

Teilzeitbeschäftigung

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

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

jahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die die Mutter ihre Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

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

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

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

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

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

a) mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 138 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder

b) mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten von zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 27 Abs. 1 lit. b); § 27 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden; oder

c) im Anschluss an einen Karenzurlaub nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder

d) im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(6) Beabsichtigt der Dienstnehmer, Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 5 lit. a oder b) in Anspruch zu nehmen, so hat er seinem Dienst-

geber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt der Dienstnehmer Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, so hat er dies spätestens drei Monate vor dem Ende des Karenzurlaubes oder vor dem Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter seinem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Dienstnehmer binnen weiterer zwei Wochen bekannt zu geben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, so gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 32) beginnt grundsätzlich mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, frühestens jedoch vier Monate vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes, und endet vier Wochen nach der Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites nach Abs. 7.“

5. Nach § 34 werden folgende Bestimmungen als §§ 34a bis 34c eingefügt:

„§ 34a

**Teilzeitbeschäftigung
des Adoptiv- oder Pflegevaters**

(1) Wird anstelle von Karenzurlaub Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, so beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der

nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes nach § 30.

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

- a) unmittelbar mit der Annahme oder Übernahme des Kindes, allein oder gleichzeitig mit der Mutter, oder
 - b) im Anschluss an einen Karenzurlaub oder
 - c) im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter
- beginnen.

(3) Im Fall des Abs. 2 lit. a hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben, in den Fällen des Abs. 2 lit. b und c spätestens drei Monate vor dem Ende des Karenzurlaubes oder vor dem Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(4) Im Übrigen ist § 34 anzuwenden.

§ 34b

**Spätere Geltendmachung
des Karenzurlaubes**

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

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

§ 34c

Dienst(Werks)wohnung

Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes nach den §§ 32 und 34 Abs. 10 nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.“

6. Nach § 49 werden folgende Bestimmungen als §§ 49a bis 49e eingefügt:

„§ 49a

**Flexible Gestaltung
des Arbeitslebens; Bildungskarenz**

(1) Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, kann zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes unter Rücksichtnahme auf die Interessen

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

(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 33 Abs. 2 mit Ausnahme des vorletzten Satzes; für den Urlaubsanspruch gilt § 33 Abs. 3 mit der Maßgabe, dass anstelle des Begriffes „Karenzurlaub“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach § 135 oder § 138, eines Karenzurlaubes nach den §§ 27 bis 31, 34b, 145 bis 145d und 146 Abs. 1 letzter Satz, eines Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, so ist bei der Berechnung der Abfertigung das für das letzte Jahr vor dem Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei der Berechnung der Urlaubsentschädigung oder -abfindung nach den §§ 88 und 89 das für den letzten Monat vor dem Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

§ 49b

Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes

Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes 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 § 49a Abs. 2 bis 4.

§ 49c

Solidaritätsprämienmodell

(1) Die Bedingungen für eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Betriebe oder Betriebsteile unter gleichzeitiger Einstellung von Ersatzarbeitskräften durch den Dienstgeber (Solidaritätsprämienmodell) können in einem Kollektivvertrag oder, falls ein Kollektivvertrag keine Regelung trifft oder nicht zur Anwendung kommt, in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit

darf nur aufgrund einer Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber innerhalb des vom Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen.

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

(3) Im Übrigen bleibt § 11 unberührt.

§ 49d

Herabsetzung der Normalarbeitszeit

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

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

a) der das 50. Lebensjahr vollendet hat oder

b) der mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Familienmitgliedern, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist, belastet ist, die Herabsetzung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf

Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

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

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

§ 49e

Kündigung

(1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 49a bis 49d ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 252 Abs. 5 gilt sinngemäß.

(2) Lässt der Dienstnehmer eine entgegen dem Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, so hat er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 41. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmärlerte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 49a bis 49d zugestanden wäre.“

7. Der Abs. 2 des § 62 hat zu lauten:

„(2) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn

a) der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis vom Dienstgeber sexuell belästigt wird,

b) der Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis durch Dritte sexuell belästigt wird, oder

c) der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis durch Dritte sexuell belästigt wird.“

8. Der Abs. 1 des § 79 hat zu lauten:

„(1) Die Leistung von Überstunden nach § 74 Abs. 1 wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 gewährt wird.“

9. Im Abs. 5 des § 83 wird das Zitat „§§ 27, 30 und 145“ durch das Zitat „§§ 27, 31, 145 und 145d“ ersetzt.

10. Im Abs. 3 des § 88 wird das Zitat „§§ 33 oder 146“ durch das Zitat „§§ 34, 34a oder 146“ ersetzt.

11. Im § 90 wird folgende Bestimmung als Abs. 6 angefügt:

„(6) Dienstgeber ist jede natürliche oder juristische Person, Personengesellschaft des Handelsrechts oder eingetragene Erwerbsgesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.“

12. Der Abs. 1 des § 105 hat zu lauten:

„(1) Arbeitsstätten sind

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

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

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

13. Der Abs. 1 des § 115 hat zu lauten:

„(1) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen, biologischen oder chemischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als Verwenden gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.“

14. Im Abs. 13 des § 115 hat der dritte Satz zu lauten:

„Die Verzeichnisse sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten und nach dem Ende der Exposition dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln.“

15. Im § 126 werden die Abs. 4 und 5 durch folgende Abs. 4 bis 9 ersetzt:

„(4) Sicherheitsfachkräfte sind in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß zu beschäftigen.“

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

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

- a) in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
- b) in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern mindestens einmal im Kalenderjahr,
- c) in Arbeitsstätten mit mehr als 50 Dienstnehmern mindestens zweimal im Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehörigen Flächen nach § 105 Abs. 2 zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen. Bei häufig wechselnder Dienstnehmerzahl gilt lit. b. Dienstnehmer, die auf Flächen nach § 105 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(7) Dienstgeber haben bei Begehungen nach Abs. 6 dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit alle Dienstnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

(8) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern können Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte zur Gänze oder zu einem Teil selbst wahrnehmen, wenn dies unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der bestehenden Gefahren vertretbar ist und sie die erforderlichen Fachkenntnisse nach § 125 Abs. 2 nachweisen. In Arbeitsstätten mit bis zu 25 Dienstnehmern können Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn sie ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine nach § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 450/1994 (ASchG), anerkannte Fachausbildung durchführt. Als Voraussetzung für diese Bescheinigung ist der erfolgreiche Abschluss einer Aus- und Weiterbildung erforderlich, die zumindest den Erfordernissen des § 78b

Abs. 2 und 3 ASchG entspricht. Im Übrigen gilt § 125 Abs. 2.

(9) Die Dienstgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane oder, wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet sind, alle Dienstnehmer von ihrer Absicht, die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen oder für eine Arbeitsstätte ein Präventionszentrum (§ 126a) in Anspruch zu nehmen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.“

16. Nach § 126 wird folgende Bestimmung als § 126a eingefügt:

„§ 126a

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger

(1) Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung erfolgen, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch dieses Gesetz übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihnen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zu übermitteln:

- a) Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
- b) Adressen der Arbeitsstätten.

(3) Weder die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells nach § 126 Abs. 8 enthebt die Dienstgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

(4) Die §§ 126 Abs. 1 und 2, 128 Abs. 1 und 2, 129 Abs. 1 und 130 sind sinngemäß anzuwenden. Weiters ist § 129 Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

(5) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen den Belegschaftsorganen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Prä-

ventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 91 Abs. 5 und 6 zu berücksichtigen.“

17. Im § 128 wird der Abs. 5 durch folgende Abs. 5 und 6 ersetzt:

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

(6) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den in den lit. a und b genannten Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen. Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehörigen Flächen nach § 105 Abs. 2, zu beziehen:

a) in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,

b) in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern mindestens einmal im Kalenderjahr.

Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen. Die Bestimmungen des § 126 Abs. 6, 7 und 9 gelten sinngemäß.“

18. Im Abs. 2 des § 137 und im Abs. 3 des § 140 wird jeweils folgender Satz angefügt:

„Für die Durchführung dieser Aufgabe und die damit verbundenen Befugnisse gilt der Abschnitt VI.“

19. § 145 hat zu lauten:

„§ 145

Karenzurlaub

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist nach § 138 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 138 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist nach § 138 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt geben, dass sie den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Wird Karenzurlaub nach den Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 142 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. § 32 Abs. 2 ist anzuwenden.“

20. Nach § 145 werden folgende Bestimmungen als §§ 145a bis 145e eingefügt:

„§ 145a

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater

(1) Der Karenzurlaub kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil des Karenzurlaubes der Dienstnehmerin muss mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem im § 145 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten. § 28 Abs. 2 ist anzuwenden.

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

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 142 beginnt im Falle des Abs. 2 mit der Bekanntgabe des Karenzurlaubes.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 142 endet vier Wochen

a) nach dem Ende ihres jeweiligen Karenzurlaubsteiles,

b) bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen nach dem Ende ihres zweiten Teiles, sofern die Dienstnehmerin die Inanspruchnahme des zweiten Karenzurlaubsteiles bis zum Ende der Frist nach § 138 Abs. 1 bekannt gegeben hat.

§ 145b

Aufgeschobener Karenzurlaub

(1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihres Karenzurlaubes aufschiebt und bis zum Ablauf des siebten Lebensjah-

res des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach § 145 oder § 145a spätestens

- a) mit dem Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes,
 - b) wenn auch der Vater aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit dem Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes
- geendet hat. § 29 Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 145 Abs. 3 oder 145a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 29 Abs. 3 zweiter bis letzter Satz, 4 und 5.

§ 145c

Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegemutter

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

- a) allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter) oder
 - b) in der Absicht, ein Kind an Kindes statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege übernommen hat (Pflegermutter), mit dem Kind im selben Haushalt lebt und es überwiegend selbst pflegt,
- hat Anspruch auf Karenzurlaub.

(2) Die §§ 145 bis 145b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

a) Der Karenzurlaub nach § 145 oder § 145a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;

b) nimmt die Dienstnehmerin ihren Karenzurlaub nach § 145 oder § 145a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, so hat sie Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;

c) nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach dem Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor der Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder in unentgeltliche Pflege, so kann sie Karenzurlaub bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr hinaus in Anspruch nehmen.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach dem Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor dem Ab-

lauf des siebten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder übernimmt sie es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenzurlaub in der Dauer von sechs Monaten. Der Karenzurlaub beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters.

(4) Die §§ 142 und 147 sind auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 142 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein.

§ 145d

Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

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

(2) § 31 Abs. 3 und 4 ist anzuwenden. § 31 Abs. 2 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass in der lit. e anstelle des Begriffs „Mutter, Adoptiv- oder Pflegermutter“ der Begriff „Vater, Adoptiv- oder Pflegevater“ tritt.

(3) Besteht der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 142 nicht bereits aufgrund anderer Bestimmungen dieses Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach der Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung.

§ 145e

Recht auf Information; gemeinsame Bestimmungen zum Karenzurlaub

Die §§ 27 Abs. 6 und 33 sind bei Inanspruchnahme von Karenzurlaub nach den §§ 145 bis 145d sinngemäß anzuwenden.“

21. Die §§ 146 und 147 haben zu lauten:

„§ 146

Teilzeitbeschäftigung

(1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen beizuziehen. Die §§ 34 Abs. 7 bis 9, 34a und 34b sind anzuwenden.

(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1 und 6 und des § 34 Abs. 7 bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist nach § 138 Abs. 1 in Anspruch, so besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater kann die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die der Vater seine Teilzeitbeschäftigung vor dem Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

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

a) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;

b) bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur die Dienstnehmerin oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

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

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

a) im Anschluss an die Frist nach § 138 Abs. 1 und 2 oder

b) im Anschluss an einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder

c) im Anschluss an einen Karenzurlaub nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder

d) im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(6) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist nach § 138 Abs. 1 und 2 oder an einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder an eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) in Anspruch zu nehmen, so hat sie ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage bis zum Ende der Frist nach § 138 Abs. 1 bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, so hat sie dies spätestens drei Monate vor dem Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ihrem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin binnen weiterer zwei Wochen bekannt zu geben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 142 beginnt in den Fällen des Abs. 5 lit. c und d mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

(8) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 142 endet vier Wochen nach der Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites nach § 34 Abs. 7.

§ 147

Dienst(Werks)wohnung

Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 34c.“

22. Der Abs. 1 des § 166 hat zu lauten:

„(1) Die Lehrzeit dauert 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 nach § 7 Abs. 1 zweiter Satz des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes 2000, LGBl. Nr. 32, einvernehmlich um höchstens zehn Wochen verkürzt werden.“

23. Nach § 237 wird folgende Bestimmung als § 237a eingefügt:

„§ 237a

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

(1) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 236 Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abzielen.

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

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

24. Im Abs. 1 des § 243 hat die lit. x zu lauten:

„x) Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;“

25. § 284 hat zu lauten:

„§ 284

Strafbestimmungen

(1) Wer

a) den Bestimmungen der §§ 68 bis 78, 87, 90 Abs. 3 bis 5, 91 bis 93, 95 bis 97, § 98 Abs. 4 bis 7, 99 bis 101, 102 Abs. 1 bis 5, 103 bis 125, 126 Abs. 2 bis 7 und Abs. 9,

§ 126a Abs. 4 und 5, 127, 128 Abs. 2 bis 6, 133 bis 151, 167 Abs. 4, 169 Abs. 2, 281 und 282 oder einer Verordnung nach § 132 oder eines Bescheides nach § 138 Abs. 3 oder

b) vorsätzlich den Bestimmungen der §§ 153 Abs. 3 erster und dritter Satz, 154, 155 Abs. 3 erster Satz zuwiderhandelt, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 2.000 bis 15.000 Schilling (ab 1. Jänner 2002: 150 bis 1.100 Euro) zu bestrafen.

(2) Wer den Bestimmungen der §§ 53 Abs. 7, 64, 197 Abs. 3, 233 lit. c, 237 Abs. 1 und 2, 245 Abs. 3 und 4, 249, 250 Abs. 1, 255 Abs. 3, 256 Abs. 1 lit. h und Abs. 2, 260 Abs. 4 und 262 zuwiderhandelt, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 2.000 bis 30.000 Schilling (ab 1. Jänner 2002: 150 bis 2.200 Euro) zu bestrafen. Eine Verfolgung und Bestrafung hat jedoch nur zu erfolgen, wenn im Falle

a) der §§ 53 Abs. 7, 233 lit. c, 237 Abs. 1 und 2, 245 Abs. 3 und 4, 249, 250 Abs. 1 und 262 der Betriebsrat,

b) des § 64 der Stellenwerber oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen,

c) des § 197 Abs. 3 der Wahlvorstand,

d) des § 255 Abs. 3 und des § 256 Abs. 1 lit. h und Abs. 2 das nach § 258 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und

e) des § 260 Abs. 4 der Betriebsinhaber binnen sechs Wochen ab Kenntnis der Übertretung und der Person des Täters bei der Bezirksverwaltungsbehörde als Privatankläger einen Strafantrag stellt. § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, ist anzuwenden.

(3) Wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 2.000 bis 15.000 Schilling (ab 1. Jänner 2002: 150 bis 1.100 Euro) zu bestrafen.

(4) Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen des § 159 Abs. 1 und des § 163 Abs. 5 sind von den Gerichten als Vergehen im Sinne des § 310 StGB zu ahnden.“

26. Im § 287 wird nach dem Zitat der Richtlinie 394L0033 der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgendes Richtlinienzitat angefügt:

„391L0383: Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991.“

Artikel II

(1) Ansprüche nach den §§ 27 bis 34c und 145 bis 147 stehen Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern) nur zu, wenn das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren wurde. Ansprüche von Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern),

Der Landtagspräsident:
Mader

Das Mitglied der Landesregierung:
Eberle

Der Landesamtsdirektor:
Arnold

deren Kind vor dem 1. Jänner 2001 geboren wurde, richten sich nach den Bestimmungen der Landarbeitsordnung 2000, LGBL. Nr. 27.

(2) Dienstgeber, die über die erforderlichen Fachkenntnisse nach § 126 Abs. 8 verfügen, dürfen in Arbeitsstätten mit bis 25 Dienstnehmern das Unternehmermodell ohne Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung bis ein Jahr nach dem Inkraft-Treten dieses Gesetzes anwenden.

Artikel III

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft, soweit im Abs. 2 nichts anderes bestimmt ist.

(2) § 7 Abs. 3 lit. b in der Fassung des Art. I Z. 2 dieses Gesetzes tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

Der Landeshauptmann:
Weingartner

24. Verordnung der Landesregierung vom 3. April 2001, mit der die Tiroler Klärschlammverordnung 2000 aufgehoben wird

Aufgrund des Tiroler Feldschutzgesetzes 2000, LGBL. Nr. 58, wird verordnet:

Artikel I

Die Tiroler Klärschlammverordnung 2000, LGBL. Nr. 89, wird aufgehoben.

Artikel II

Diese Verordnung tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.

Der Landeshauptmann:
Weingartner

Der Landesamtsdirektor:
Arnold

25. Kundmachung der Landesregierung vom 5. April 2001 betreffend die Aufhebung von Bestimmungen der Kanalgebührenordnung der Marktgemeinde Hopfgarten im Brixental durch den Verfassungsgerichtshof

Gemäß Art. 139 Abs. 5 des Bundes-Verfassungsgesetzes und § 2 Abs. 1 lit. j des Landes-Verlautbarungsgesetzes, LGBL. Nr. 8/1982, in der Fassung des Gesetzes LGBL. Nr. 53/1989 wird kundgemacht:

Der Verfassungsgerichtshof hat mit Erkenntnis vom 7. März 2001, V 5/01-6, die Wortfolge „einer einmaligen

Kanalanschlussgebühr und“ im § 1 sowie die §§ 2 und 4 der Kanalgebührenordnung der Marktgemeinde Hopfgarten im Brixental vom 1. März 1988, kundgemacht durch Anschlag an der Amtstafel vom 7. März 1988 bis zum 22. März 1988, als gesetzwidrig aufgehoben und ausgesprochen, dass die Aufhebung mit Ablauf des 30. September 2001 in Kraft tritt.

Der Landeshauptmann:

Weingartner

Der Landesamtsdirektor:

Arnold

Erscheinungsort Innsbruck
Verlagspostamt 6020 Innsbruck P. b. b.
Zul.-Nr. 00Z020022K

DVR 0059463

Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung
6010 Innsbruck

Das Landesgesetzblatt erscheint nach Bedarf. Der Preis für das Einzelstück beträgt S 1,- je Seite, jedoch mindestens S 10,-. Die Bezugsgebühr beträgt S 216,- jährlich.

Verwaltung und Vertrieb: Kanzleidirektion, Neues Landhaus, Zi. 555.
Druck: Eigendruck