

63. Gesetz vom 29. Juni 2005 über den Mutterschutz (Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 – TMSchG 2005)

64. Gesetz vom 29. Juni 2005 über den Karenzurlaub für Väter (Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005)

63. Gesetz vom 29. Juni 2005 über den Mutterschutz (Tiroler Mutterschutzgesetz 2005 – TMSchG 2005)

Der Landtag hat beschlossen:

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, sofern diese Dienstnehmerinnen nicht in Betrieben tätig sind.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für Dienstnehmerinnen, auf die das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984, das Landesvertragslehrergesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 oder das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrergesetz anzuwenden ist.

2. Abschnitt

Besondere Schutzmaßnahmen

§ 2

Gefahrenbeurteilung

(1) Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach dem Tiroler Bedienstetenschutzgesetz 2003 – TBSG 2003, LGBL. Nr. 75, in der jeweils geltenden Fassung bestehenden Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, allfällige Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

(2) Im Rahmen der Gefahrenbeurteilung nach Abs. 1 sind insbesondere die Art, das Ausmaß und die Dauer von Einwirkungen auf und von Belastungen für werdende und stillende Mütter zu berücksichtigen durch:

- a) Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;
 - b) Bewegen schwerer Lasten von Hand im Hinblick auf die Auswirkungen für den Rücken- und Lendenwirbelbereich;
 - c) Lärm;
 - d) ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen;
 - e) extreme Kälte und Hitze;
 - f) Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen;
 - g) biologische Arbeitsstoffe im Sinne des § 2 lit. I sublit. aa Z. 2, 3 und 4 TBSG 2003, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die therapeutischen Maßnahmen, die im Fall einer durch diese Stoffe hervorgerufenen Schädigung anzuwenden sind, die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;
 - h) gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe;
 - i) folgende Verfahren:
 1. die Herstellung von Auramin,
 2. Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt ist, die im Steinkohlenruß, Steinkohlenteer, Steinkohlenpech, Steinkohlenrauch oder Steinkohlenstaub vorhanden sind,
 3. Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin Staub, Rauch oder Nebel beim Rösten oder bei der elektrolytischen Raffination von Nickelmatte ausgesetzt ist, und
 4. Starke-Säure-Verfahren bei der Herstellung von Isopropylalkohol;
 - j) Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen.
- (3) Der Dienstgeber hat dafür zu sorgen, dass nach Maßgabe des § 6 Abs. 2 und 3 TBSG 2003 die Dienst-

nehmerinnen bzw. die Sicherheitsvertrauenspersonen oder die Personalvertretung über die Ergebnisse der Gefahrenbeurteilung nach Abs. 1 und die zu ergreifenden Maßnahmen der Gefahrenverhütung informiert werden.

(4) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des TBSG 2003 und der dazu erlassenen Verordnungen sinngemäß, insbesondere hinsichtlich

- a) der Durchführung der Gefahrenbeurteilung,
- b) der Überprüfung und Anpassung der Gefahrenbeurteilung,
- c) der Dokumentation der Ergebnisse der Gefahrenbeurteilung und der Maßnahmen der Gefahrenverhütung und
- d) der Heranziehung von Präventivfachkräften.

§ 3

Maßnahmen bei Gefährdung

(1) Werden im Rahmen der Gefahrenbeurteilung nach § 2 Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen festgestellt, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch eine Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin vom Dienst freizustellen.

(3) Die Abs. 1 und 2 sind auf Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Dienstnehmerin an einem ihrer bisherigen dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz zu verwenden ist.

§ 4

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden. Die Achtwochenfrist ist aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses zu berechnen. Erfolgt die Entbindung früher oder später als im Zeugnis angegeben, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(2) Über die Achtwochenfrist hinaus dürfen werdende Mütter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von der werdenden Mutter vorgelegten amtsärztlichen Zeugnis Leben oder Gesundheit von

Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(3) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hiervon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins Mitteilung zu machen. Weiters haben sie innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf deren Beginn aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft ist der Dienstgeber zu verständigen.

(4) Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

(5) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, die außerhalb der Dienstzeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, so hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

§ 5

Verbotene Arbeiten

(1) Werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder Arbeitsgeräte für sie oder für das werdende Kind schädlich sind.

(2) Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 gelten insbesondere:

a) Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; werden größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert, so darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei den vorhin genannten Arbeiten;

b) Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch

dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;

c) Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften gegeben ist;

d) Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich, ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, von gesundheitsgefährdenden Strahlen oder von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;

e) die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;

f) die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;

g) die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;

h) Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die ein Entgelt gebührt, das auf Arbeits- (Persönlichkeits-) Bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt;

i) Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;

j) Arbeiten mit biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des § 2 lit. l sublit. aa Z. 2, 3 und 4 TBSG 2003, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die therapeutischen Maßnahmen, die im Fall einer durch diese Stoffe hervorgerufenen Schädigung anzuwenden sind, die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;

k) Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen.

(3) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind.

(4) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt sind. Ist eine räumliche Trennung nicht möglich, so hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

§ 6

Beschäftigungsverbote für stillende Mütter

(1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, dass sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren nach § 5 Abs. 2 lit. a, c, d, h und k beschäftigt werden.

(3) Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

§ 7

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 4 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

(2) Dienstnehmerinnen dürfen nach ihrer Entbindung über die im Abs. 1 festgesetzten Fristen hinaus so lange zur Arbeit nicht zugelassen werden, als sie arbeitsunfähig sind. Die Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(3) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den im § 5 Abs. 1 und 2 genannten Arbeiten beschäftigt werden.

§ 8

Verbot der Nachtarbeit

(1) werdende und stillende Mütter dürfen – abgesehen von den im Abs. 2 genannten Ausnahmen – in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) werdende und stillende Mütter, die als Pflegerinnen in Pflege- und Wohlfahrtseinrichtungen oder als Erzieherinnen in Kinderheimen und Erziehungseinrichtungen tätig sind, dürfen bis 22 Uhr beschäftigt werden, sofern im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.

(3) Abs. 2 gilt nur insoweit, als Nachtarbeit für Dienstnehmerinnen nicht aufgrund anderer Vorschriften verboten ist.

§ 9

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) werdende und stillende Mütter dürfen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

(2) Das Verbot nach Abs. 1 gilt im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit nicht in Einrichtungen, in denen ununterbrochen mit Schichtwechsel gearbeitet wird.

(3) Die Dienstnehmerin hat in der auf die Sonntagsarbeit folgenden Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden (Wochenruhe), in der auf die Feiertagsarbeit folgenden Woche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden im Anschluss an eine Nachtruhe. Die Ruhezeit hat einen ganzen Wochentag einzuschließen. Während dieser Ruhezeit darf die Dienstnehmerin nicht beschäftigt werden.

(4) Die Ausnahme nach Abs. 2 gilt nur, soweit Sonn- und Feiertagsarbeit für Dienstnehmerinnen nicht aufgrund anderer Vorschriften verboten ist.

§ 10

Verbot von Überstunden

Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich festgesetzte tägliche Normaldienstzeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Dienstzeit neun Stunden und die wöchentliche Dienstzeit 40 Stunden übersteigen.

§ 11

Ruhemöglichkeit

Werdenden und stillenden Müttern, die in Arbeitsstätten oder auf Baustellen beschäftigt sind, ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

§ 12

Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in anderen Vorschriften vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.

3. Abschnitt

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 13

Kündigungsschutz

(1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft oder die Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft oder der Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, dem Dienstgeber bekannt gegeben wird. Eine schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft oder Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft oder Entbindung innerhalb der Fünftagefrist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine Bestätigung des Arztes die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft oder Entbindung nicht innerhalb der Fünftagefrist bekannt geben, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach dem Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

(3) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei Minderjährigen muss in der Vereinbarung festgestellt sein, dass die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Gesetz belehrt wurde. Diese Belehrung hat durch die Personalvertretung oder, wenn eine solche nicht besteht, durch den Vertreter des Dienstgebers zu erfolgen.

§ 14

Befristete Dienstverhältnisse

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der

Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbot nach § 4 Abs. 1 oder eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbot nach § 4 Abs. 2 gehemmt, es sei denn, dass die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung verhandelter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche Probezeit notwendig ist.

§ 15

Provisorische öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

(1) Soweit im Abs. 3 nichts anderes bestimmt ist, kann ein Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren Dienstverhältnisses in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden während der Dauer

a) des Kündigungsschutzes nach den §§ 13, 20, 21, 23 und 24 und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Ende dieses Schutzes sowie

b) des aufgeschobenen Karenzurlaubes nach § 22 oder einer Teilzeitbeschäftigung nach § 29.

(2) Erfolgt die Definitivstellung nach dem Ablauf der im Abs. 1 lit. a genannten Frist, so wirkt sie auf jenen Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne die Aufschiebung im Sinne des Abs. 1 lit. a erfolgt wäre.

(3) Abweichend vom Abs. 1 lit. a kann eine Dienstnehmerin in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 während der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach § 21 durch den anderen Elternteil einen Rechtsanspruch auf Umwandlung eines kündbaren Dienstverhältnisses in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis erwerben.

§ 16

Ausländerinnen

Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines einer Ausländerin nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz wird im Fall der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§ 13 Abs. 1, 14 Abs. 1, 20 Abs. 5, 21 Abs. 5, 24 Abs. 1 erster Satz in Verbindung mit Abs. 5 und § 32 Abs. 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder

vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

§ 17

Entlassungsschutz

(1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

(2) Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn die Dienstnehmerin

a) die ihr aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;

b) im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;

c) gegen die Amtsverschwiegenheit verstößt oder ohne Einwilligung des Dienstgebers eine die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben behindernde Nebenbeschäftigung ausübt;

d) sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lässt;

e) sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht;

f) die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre Aufnahme nach dienstrechtlichen Vorschriften ausgeschlossen hätten.

(3) In den Fällen des Abs. 2 lit. a und d ist der durch die Schwangerschaft oder die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen des Abs. 2 lit. d und e kann die Entlassung der Dienstnehmerin gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.

(5) Die Abs. 1 bis 4 sind nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der Dienstnehmerin durch das rechtskräftige Erkenntnis einer aufgrund gesetzlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.

§ 18

Parteistellung

In gerichtlichen Verfahren nach § 17 ist die Dienstnehmerin Partei.

§ 19

Weiterzahlung des Entgelts

(1) Dienstnehmerinnen ist für die Zeit, in der sie nach den Bestimmungen dieses Gesetzes nicht beschäftigt werden dürfen oder in der bei Anwendung der §§ 3, 5, 6, 7 Abs. 3 oder nach § 8 eine Änderung der Beschäftigung erforderlich ist, jenes Entgelt weiter zu gewähren, das sie ohne Eintritt der Schwangerschaft oder der Entbindung erhalten hätten. Dies gilt auch für die Zeit, in der der Ablauf des Dienstverhältnisses nach § 14 Abs. 1 gehemmt ist.

(2) Der Anspruch nach Abs. 1 besteht nicht für Zeiträume, während derer Wochengeld oder Krankengeld nach dem ASVG bezogen werden kann. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

4. Abschnitt

Karenzurlaub

§ 20

Anspruch auf Karenzurlaub

(1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist nach § 7 Abs. 1 und 2 ein Urlaub unter Entfall des Entgelts (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 leben. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 7 Abs. 1 und 2 ein Erholungsurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenzurlaub durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Fall des § 21 Abs. 2, nicht zulässig.

(3) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate dauern.

(4) Die Dienstnehmerin hat den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist nach § 7 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt geben, dass und bis zu welchem Zeitpunkt sie den Karenzurlaub verlängert. Unbeschadet des Ablaufes dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(5) Wird ein Karenzurlaub nach den Abs. 1 und 4 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündi-

gungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 13 und 17 bis zum Ablauf von vier Wochen nach der Beendigung des Karenzurlaubes.

§ 21

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 dauern. Er ist in dem im § 20 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder unmittelbar im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Mutter gleichzeitig mit dem Vater Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenzurlaub einen Monat vor dem im § 20 Abs. 1 bzw. § 22 Abs. 1 genannten Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ihren Karenzurlaub im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters in Anspruch, so hat sie spätestens drei Monate vor dem Ende des Karenzurlaubes des Vaters ihrem Dienstgeber den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufes dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 13 und 17 beginnt im Fall des Abs. 3 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem Antritt des Karenzurlaubsteiles.

(5) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 13 und 17 endet vier Wochen nach dem Ende des jeweiligen Karenzurlaubsteiles.

§ 22

Aufgeschobener Karenzurlaub

(1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihres Karenzurlaubes aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist. Dabei sind die dienstlichen Interessen unter Bedachtnahme auf den Anlass der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes zu berücksichtigen. Ein aufgeschobener Karenzurlaub kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 20 oder 21

a) spätestens mit dem Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes oder

b) bei Inanspruchnahme eines aufgeschobenen Karenzurlaubes auch durch den Vater spätestens mit dem Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes geendet hat.

(2) Ist der noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenzurlaub länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, so kann aus Anlass des Schuleintrittes des Kindes 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, einen aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 20 Abs. 4 oder 21 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 die Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Die Dienstnehmerin kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass sie anstelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes einen 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 die Dienstnehmerin den aufgeschobenen Karenzurlaub zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antrittes des aufgeschobenen Karenzurlaubes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) In Rechtsstreitigkeiten nach den Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind, unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes, Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(6) 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.

(7) Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 können den aufgeschobenen Karenzurlaub zu dem von ihnen ge-

wünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen. Auf sie sind Abs. 3 zweiter, dritter und vierter Satz, Abs. 4 zweiter Satz und Abs. 5 nicht anzuwenden.

§ 23

Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegemutter

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

a) allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter) oder

b) in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter) und mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenzurlaub.

(2) Für die in Abs. 1 genannten Dienstnehmerinnen gelten die §§ 20, 21 und 22 sinngemäß mit folgenden Abweichungen:

a) Der Karenzurlaub nach den §§ 20 und 21 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 den §§ 20 und 21 unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, so hat sie den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;

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

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach dem Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor dem 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, 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 §§ 13, 16, 17 Abs. 1, 2 und 4 und 18 gelten im Fall von Karenzurlauben nach den Abs. 1 und 3 sinngemäß mit der Maßgabe, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 13 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in

Pflege tritt. In beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein.

§ 24

Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

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

- a) Tod,
- b) Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
- c) Verbüßung einer Freiheitsstrafe oder einer sonstigen behördlich angeordneten Anhaltung,
- d) schwerer Erkrankung,
- e) Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder Beendigung der Betreuung des Kindes.

(3) Die Dienstnehmerin hat den Beginn und die voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes ihrem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und gleichzeitig die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn die Dienstnehmerin bereits einen Karenzurlaub verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

(5) Besteht der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 13 und 17 nicht bereits aufgrund anderer Bestimmungen dieses Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach der Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung.

§ 25

Beschäftigung während des Karenzurlaubes

(1) Die Dienstnehmerin kann während ihres Karenzurlaubes eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das ihr gebührende Entgelt im Kalendermonat

den Betrag nach § 5 Abs. 2 Z. 2 ASVG nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht im Rahmen einer solchen Beschäftigung hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis.

(2) Weiters kann die Dienstnehmerin während ihres Karenzurlaubes mit ihrem Dienstgeber für längstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren. Wird nicht während des gesamten Kalenderjahres Karenzurlaub in Anspruch genommen, so kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(3) Mit Zustimmung des Dienstgebers kann eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 auch mit einem anderen Dienstgeber vereinbart werden. Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 bedürfen in einem solchen Fall der Genehmigung durch die Dienstbehörde. § 56 Abs. 4 des Beamten- Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, in der für Landesbeamte übernommenen Fassung gilt sinngemäß.

§ 26

Gemeinsame Bestimmungen

(1) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten eines Karenzurlaubes fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit in den dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften nichts anderes bestimmt ist, bescheidmäßig nichts anderes verfügt und vertraglich nichts anderes vereinbart wurde, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, 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 für das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet.

(2) 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.

(3) Der Dienstgeber hat der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigende Bestätigung auszustellen,

a) dass sie keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, oder

b) über den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes.

Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

(4) Wird der gemeinsame Haushalt der Mutter mit dem Kind aufgehoben, so endet der Karenzurlaub nach diesem Gesetz. Die Dienstnehmerin gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des ursprünglich nach diesem Gesetz gewährten Karenzurlaubes als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Auf Verlangen des Dienstgebers hat die Dienstnehmerin vorzeitig den Dienst anzutreten.

(5) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber die Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben.

§ 27

Spätere Geltendmachung

(1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

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

§ 28

Recht auf Information

Während eines Karenzurlaubes ist die Dienstnehmerin über wichtige Vorgänge bei ihrem Dienstgeber, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmerin berühren, insbesondere Organisationsänderungen und Weiterbildungsmaßnahmen, zu informieren.

5. Abschnitt

Teilzeitbeschäftigung,

Änderung der Lage der Dienstzeit

§ 29

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

(2) Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren,

wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind.

(3) Eine Teilzeitbeschäftigung ist nicht zulässig, wenn die Dienstnehmerin infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihres bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

(4) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b ABGB gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

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

(6) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an

a) die Frist nach § 7 Abs. 1 und 2 oder

b) einen daran anschließenden Erholungsurlaub oder an eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unfall)

angetreten werden. Die Dienstnehmerin hat dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 7 Abs. 1 bekannt zu geben.

(7) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, so hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist nach § 7 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 7 Abs. 1 bekannt zu geben.

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

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

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

(11) Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung mit zu unterfertigen. Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

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

§ 30

Verfahren

(1) Auf Verlangen der Dienstnehmerin ist den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung die Personalvertretung beizuziehen. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterfertigen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Gericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung, gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages, stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim zuständigen Gericht keine gütliche Einigung zustande, so hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Gericht zu klagen; andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach dem Ablauf von vier Wochen statt, so beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Gericht hat der Klage des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse die

Interessen der Dienstnehmerin überwiegen. Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers nicht statt, so wird die von der Dienstnehmerin beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Gericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, so wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Gericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Gericht erheben; andernfalls bleibt die Teilzeitbeschäftigung unverändert. Das Gericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach den Abs. 3, 4 und 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind, unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes, Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z. 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

§ 31

Karenzurlaub anstelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

- a) anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder
- b) bis zur Entscheidung des Gerichtes

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

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 30 Abs. 3 statt, so kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des

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

§ 32 Kündigungs- und Entlassungsschutz

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 13 und 17 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach § 30.

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

(3) Abweichend von den Abs. 1 und 2 kann eine Kündigung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichtes eingeholt wurde. Das Gericht darf die Zustimmung zur Kündigung nur erteilen, wenn das Dienstverhältnis wegen einer notwendigen Änderung in der Verwaltungsorganisation nicht ohne Schaden für den Dienstgeber weiter aufrechterhalten werden kann und die Dienstnehmerin auch sonst nicht auf einem anderen ihrer bisherigen dienstrechtlichen Stellung vergleichbaren Arbeitsplatz verwendet werden kann.

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

§ 33 Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

Die §§ 29 bis 32 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 frühestmöglichen Zeitpunkt, so hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

§ 34 Änderung der Lage der Dienstzeit

Die §§ 29 bis 33 sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Dienstzeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Dienstzeit außer Betracht bleibt.

§ 35 Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

(1) Auf Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 sind die Bestimmungen dieses Abschnittes nach Maßgabe der Abs. 2 bis 7 anzuwenden.

(2) § 29 Abs. 1 und 2 gilt mit folgenden Abweichungen:

a) eine Teilzeitbeschäftigung ist im Ausmaß einer Herabsetzung

1. bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder

2. unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit für die beantragte Dauer, während der die Mutter Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, zu gewähren;

b) das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit nach lit. a Z. 1

1. darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit und

2. muss unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegen;

c) lassen die besonderen Umstände des Dienstes die genaue Einhaltung eines ganzzahligen Stundenausmaßes nicht zu, so ist dieses insoweit zu überschreiten, als es notwendig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden;

d) bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen die Dienstnehmerin Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse der Dienstnehmerin, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen;

e) eine Dienstnehmerin kann über die für sie maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein anderer geeigneter Bediensteter, dessen Wochen-

dienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den für Landesbedienstete geltenden besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(3) § 29 Abs. 8 und 9 gilt mit der Maßgabe, dass die Dienstbehörde auf Antrag der Dienstnehmerin die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen kann, wenn

a) der Grund für die Teilzeitbeschäftigung weggefallen ist und

b) keine wichtigen dienstlichen Interessen dem entgegenstehen.

(4) § 30 gilt nicht. Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn die Dienstnehmerin infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen ihrer bisherigen Verwendung noch in einer anderen ihrer dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Verwendung eingesetzt werden könnte.

(5) § 31 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 4 durch die Dienstbehörde die Dienstnehmerin anstelle der Teilzeitbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Bescheid-erlassung Karenzurlaub beanspruchen kann.

(6) Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 32 gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.

(7) § 34 gilt nicht.

6. Abschnitt

Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 36

Eigener Wirkungsbereich

Soweit es sich um Dienstnehmerinnen handelt, die in einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, fallen die nach diesem Gesetz dem Dienstgeber zukommenden Aufgaben in den eigenen Wirkungsbereich.

§ 37

Auflegung

Dieses Gesetz ist in jeder Dienststelle des Landes Tirol, einer Gemeinde und eines Gemeindeverbandes an geeigneter, für die Dienstnehmerinnen leicht zugänglicher Stelle zur Einsichtnahme aufzulegen oder den Dienstnehmerinnen im Wege der elektronischen Datenverarbeitung zugänglich zu machen.

§ 38

Verweisungen

(1) Verweisungen in Landesgesetzen auf Bestimmungen des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 gelten als Verweisungen auf die entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.

(2) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf Bundesgesetze gelten in der im Folgenden angeführten Fassung:

1. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 77/2004;

2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 179/2004;

3. Ausländerbeschäftigungsgesetz – AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 136/2004;

4. Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 8/2005;

5. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984 – LDG 1984, BGBl. Nr. 302, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 176/2004;

6. Landesvertragslehrergesetz 1966, BGBl. Nr. 172, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 176/2004;

7. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 – LLDG 1985, BGBl. Nr. 296, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 176/2004;

8. Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrergesetz, BGBl. Nr. 244/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 176/2004;

9. Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 151/2004.

§ 39

Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

1. Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, ABl. 1989 Nr. L 393, S. 1;

2. Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz, ABl. 1992 Nr. L 348, S. 1;

3. Richtlinie 96/34/EG des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. 1996 Nr. L 145, S. 4.

§ 40

Übergangsbestimmungen

Der 5. Abschnitt gilt für Dienstnehmerinnen, deren Kinder nach dem 30. September 2005 geboren werden. Für Dienstnehmerinnen, deren Kinder vor dem 1. Oktober 2005 geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen über die Teilzeitbeschäftigung des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998. Abweichend davon kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach dem 5. Abschnitt dieses Gesetzes verlangt werden von einer

a) Mutter, die sich am 1. Oktober 2005 in einem Beschäftigungsverbot nach § 7 Abs. 1 und 2 dieses Gesetzes befindet;

b) Mutter, die am 1. Oktober 2005 im Anschluss an die Frist nach § 4 Abs. 1 und 2 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 einen Erholungsurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung nach dem Tiroler Mutterschutzgesetz 1998 bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach dem Ablauf des Karenzurlaubes bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;

c) Mutter (Adoptiv- oder Pflegemutter), wenn sich diese oder der Vater (Adoptiv- oder Pflegevater) des Kindes am 1. Oktober 2005 in Karenzurlaub aufgrund des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998, des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1998 oder aufgrund einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraumes befin-

det, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach dem Ablauf des Karenzurlaubes angetreten werden kann;

d) Mutter (Adoptiv- oder Pflegemutter), wenn sich diese oder der Vater (Adoptiv- oder Pflegevater) des Kindes am 1. Oktober 2005 in Teilzeitbeschäftigung aufgrund des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998, des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1998 oder aufgrund einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach dem Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

Dabei ist § 35 Abs. 2 lit. a und b nur auf Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis anzuwenden, deren Kinder nach dem 31. Dezember 2001 geboren wurden. Für Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, deren Kinder vor dem 1. Jänner 2002 geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen des § 17 Abs. 1 lit. a und b des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998, LGBL. Nr. 86, in der Fassung des Gesetzes LGBL. 72/2002.

§ 41

In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt mit 1. Oktober 2005 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Tiroler Mutterschutzgesetz 1998, LGBL. Nr. 86, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 63/2004, außer Kraft.

Der Landtagspräsident:
Mader

Der Landeshauptmann:
van Staa

Das Mitglied der Landesregierung:
Hosp

Der Landesamtsdirektor:
Liener

64. Gesetz vom 29. Juni 2005 über den Karenzurlaub für Väter (Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 2005)

Der Landtag hat beschlossen:

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Dienstnehmer, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für Dienstnehmer, auf die das Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984, das Landesvertragslehrergesetz 1966, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 oder das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrergesetz anzuwenden ist

2. Abschnitt

Karenzurlaub

§ 2

Anspruch auf Karenzurlaub

(1) Einem Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenzurlaub durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Fall des § 3 Abs. 2, nicht zulässig.

(2) Hat die Mutter Anspruch auf Karenzurlaub, so beginnt der Karenzurlaub des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes nach § 7 Abs. 1 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 2005 – TMSchG 2005, LGBL. Nr. 63, in der jeweils geltenden Fassung, nach einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder nach einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraumes.

(3) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub, so beginnt der Karenzurlaub des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten von zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebs- hilfe (Wochengeld) nach § 102a GSVG oder nach § 98 BSVG und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der

Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG und im § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate dauern.

(5) Nimmt der Dienstnehmer einen Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt nach den Abs. 2 oder 3 in Anspruch, so hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt geben, dass und bis zu welchem Zeitpunkt er den Karenzurlaub verlängert. Unbeschadet des Ablaufes dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

§ 3

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter

(1) Der Karenzurlaub nach § 2 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Jeder Teil des Karenzurlaubes muss mindestens drei Monate dauern. Er ist in dem im § 2 Abs. 2 und 3 festgelegten Zeitpunkt oder unmittelbar im Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter anzutreten.

(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 einen Monat vor dem im § 2 Abs. 1 bzw. § 4 Abs. 1 dritter Satz genannten Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt der Dienstnehmer seinen 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 den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufes dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

§ 4

Aufgeschobener Karenzurlaub

(1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seines Karenzurlaubes

aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist. Dabei sind die dienstlichen Interessen unter Bedachtnahme auf den Anlass der Inanspruchnahme des Karenzurlaubes zu berücksichtigen. Ein aufgeschobener Karenzurlaub kann nur dann in Anspruch genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 2 oder 3

a) spätestens mit dem Ablauf des 21. Lebensmonats des Kindes oder

b) bei Inanspruchnahme eines aufgeschobenen Karenzurlaubes auch durch die Mutter spätestens mit dem Ablauf des 18. Lebensmonats des Kindes geendet hat.

(2) Ist der noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenzurlaub länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, so kann aus Anlass des Schuleintrittes des Kindes 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, einen aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 2 Abs. 5 oder 3 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 die Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes einen 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 Antrittes des aufgeschobenen Karenzurlaubes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) In Rechtsstreitigkeiten nach den Abs. 3 und 4 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die an-

dere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind, unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes, Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(6) 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.

(7) Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 können den aufgeschobenen Karenzurlaub zu dem von ihnen gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen. Auf sie sind Abs. 3 zweiter, dritter und vierter Satz, Abs. 4 zweiter Satz und Abs. 5 nicht anzuwenden.

§ 5

Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters

(1) Einen Anspruch auf Karenzurlaub unter den in den §§ 2, 3 und 4 genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

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

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

(2) In den Fällen des Abs. 1 lit. a und b beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(3) Nimmt der Dienstnehmer seinen Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, so hat er seinem Dienstgeber unverzüglich den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes nach den §§ 2 und 3 bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufes dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 gewährt werden, wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach dem Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor dem Ablauf des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, so kann er Karenzurlaub bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kin-

des hinaus in Anspruch nehmen, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach dem Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, so hat er aus Anlass der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenzurlaub in der Dauer von sechs Monaten, sofern nicht die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Im Übrigen gelten die §§ 2 und 3.

§ 6

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 an der Betreuung des Kindes verhindert, so ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 5 Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. 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 oder einer sonstigen behördlich angeordneten Anhaltung,
- d) schwerer Erkrankung,
- e) Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter mit dem Kind oder Beendigung der Betreuung des Kindes.

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits einen Karenzurlaub verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat.

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

§ 7

Beschäftigung während des Karenzurlaubes

(1) Der Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann während seines Karenzurlaubes eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das ihm gebührende Entgelt im Kalendermonat den Betrag nach § 5 Abs. 2 Z. 2 ASVG nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht im Rahmen einer solchen Beschäftigung hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis.

(2) Weiters kann der Dienstnehmer während seines Karenzurlaubes mit seinem Dienstgeber für längstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren. Wird nicht während des gesamten Kalenderjahres Karenzurlaub in Anspruch genommen, so kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(3) Mit Zustimmung des Dienstgebers kann eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 auch mit einem anderen Dienstgeber vereinbart werden. Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 bedürfen in einem solchen Fall der Genehmigung durch die Dienstbehörde. § 56 Abs. 4 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, in der für Landesbeamte übernommenen Fassung gilt sinngemäß.

§ 8

Gemeinsame Bestimmungen

(1) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 EStG 1988 und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 26 Abs. 1 TMSchG 2005, für den Urlaubsanspruch § 26 Abs. 2 TMSchG 2005 sinngemäß.

(2) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer auf sein Verlangen jeweils eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen. Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

(3) Wird der gemeinsame Haushalt des Vaters mit dem Kind aufgehoben, so endet der Karenzurlaub nach diesem Gesetz. Der Dienstnehmer gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende des ursprünglich nach diesem Gesetz gewährten Karenzurlaubes als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Auf Verlangen des Dienstgebers hat der Dienstnehmer vorzeitig den Dienst anzutreten.

(4) Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber die Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben.

§ 9 Kündigungs- und Entlassungsschutz

(1) Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub nach diesem Gesetz in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe des Karenzurlaubes, jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, und frühestens vier Monate vor dem Antritt des Karenzurlaubes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende

a) eines Karenzurlaubsteiles bzw. des Karenzurlaubes,

b) eines Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung, der (die) infolge Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines eines Ausländers nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Dienstverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

(3) Die §§ 13 Abs. 3, 15, 17 und 18 TMSchG 2005 sind sinngemäß mit der Maßgabe anzuwenden, dass in Betrieben an die Stelle der Personalvertretung der Betriebsrat tritt.

§ 10 Spätere Geltendmachung

(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 jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

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

§ 11 Recht auf Information

Während eines Karenzurlaubes ist der Dienstnehmer über wichtige Vorgänge bei seinem Dienstgeber, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berühren,

insbesondere Organisationsänderungen und Weiterbildungsmaßnahmen, zu informieren.

3. Abschnitt Teilzeitbeschäftigung, Änderung der Lage der Dienstzeit

§ 12 Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

(2) Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die dienstlichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind.

(3) Eine Teilzeitbeschäftigung ist nicht zulässig, wenn der Dienstnehmer infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seines bisherigen Arbeitsplatzes noch auf einem anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Arbeitsplatz verwendet werden könnte.

(4) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b ABGB gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

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

(6) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ablauf

a) eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes nach § 7 Abs. 1 TMSchG 2005, einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraumes oder

b) von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Arbeitnehmerin ist (Fälle des § 2 Abs. 3),

angetreten werden. Der Dienstnehmer hat dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen

nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 2 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(7) Beabsichtigt der Dienstnehmer, die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, so hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist nach Abs. 6 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

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

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

(10) 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.

(11) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer auf sein Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Der Dienstnehmer hat diese Bestätigung mit zu unterfertigen. Solche Bestätigungen sind von Landes- und Gemeindeverwaltungsabgaben befreit.

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

§ 13

Verfahren

(1) Auf Verlangen des Dienstnehmers ist den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung

a) die Personalvertretung oder

b) in Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, dieser beizuziehen. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterfertigen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen weiterer zwei Wochen beim zuständigen Gericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung, gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages, stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim zuständigen Gericht keine gütliche Einigung zustande, so hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche den Dienstnehmer auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Gericht zu klagen; andernfalls kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach dem Ablauf von vier Wochen statt, so beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Gericht hat der Klage des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse die Interessen des Dienstnehmers überwiegen. Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers nicht statt, so wird die vom Dienstnehmer beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Gericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, so wird die vom Dienstnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam. Das Gericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung,

so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Gericht erheben; andernfalls bleibt die Teilzeitbeschäftigung unverändert. Das Gericht hat der Klage dann stattzugeben, wenn die dienstlichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach den Abs. 3, 4 und 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind, unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes, Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z. 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

§ 14

Karenzurlaub anstelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

- a) anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder
- b) bis zur Entscheidung des Gerichtes

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

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 13 Abs. 3 statt, so kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenzurlaub längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

§ 15

Kündigungs- und Entlassungsschutz

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. § 9 Abs. 2 und 3 ist anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach § 13.

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

(3) Abweichend von den Abs. 1 und 2 kann eine Kündigung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichtes eingeholt wurde. Das Gericht darf die Zustimmung zur Kündigung nur erteilen, wenn das Dienstverhältnis wegen einer notwendigen Änderung in der Verwaltungsorganisation nicht ohne Schaden für den Dienstgeber weiter aufrechterhalten werden kann und der Dienstnehmer auch sonst nicht auf einem anderen seiner bisherigen dienstrechtlichen Stellung vergleichbaren Arbeitsplatz verwendet werden kann.

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

§ 16

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

Die §§ 12 bis 15 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, so hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

§ 17

Änderung der Lage der Dienstzeit

Die §§ 12 bis 16 sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Dienstzeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Dienstzeit außer Betracht bleibt.

§ 18

Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

(1) Auf Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis nach § 1 Abs. 1 sind die Bestimmungen dieses Abschnittes nach Maßgabe der Abs. 2 bis 7 anzuwenden.

(2) § 12 Abs. 1 und 2 gilt mit folgenden Abweichungen:

a) eine Teilzeitbeschäftigung ist im Ausmaß einer Herabsetzung

1. bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder

2. unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit für die beantragte Dauer, während der der Vater Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, zu gewähren;

b) das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit nach lit. a Z. 1

1. darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit und

2. muss unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegen;

c) lassen die besonderen Umstände des Dienstes die genaue Einhaltung eines ganzzahligen Stundenausmaßes nicht zu, so ist dieses insoweit zu überschreiten, als es notwendig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden;

d) bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen der Dienstnehmer Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse des Dienstnehmers, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen;

e) ein Dienstnehmer kann über die für ihn maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und ein anderer geeigneter Bediensteter, dessen Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den für Landesbedienstete geltenden besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

(3) § 12 Abs. 8 und 9 gilt mit der Maßgabe, dass die Dienstbehörde auf Antrag des Dienstnehmers die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen kann, wenn

a) der Grund für die Teilzeitbeschäftigung weggefallen ist und

b) keine wichtigen dienstlichen Interessen dem entgegenstehen.

(4) § 13 gilt nicht. Eine Teilzeitbeschäftigung darf von der Dienstbehörde nur dann abgelehnt werden, wenn der Dienstnehmer infolge der Teilzeitbeschäftigung aus wichtigen dienstlichen Gründen weder im Rahmen seiner bisherigen Verwendung noch in einer anderen seiner dienstrechtlichen Stellung zumindest entsprechenden Verwendung eingesetzt werden könnte.

(5) § 14 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 4 durch die Dienstbehörde der Dienstnehmer anstelle der Teilzeitbeschäftigung bis zur rechtskräftigen Bescheid-erlassung Karenzurlaub beanspruchen kann.

(6) Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 15 gelten auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung.

(7) § 17 gilt nicht.

4. Abschnitt

Schluss- und

Übergangsbestimmungen

§ 19

Eigener Wirkungsbereich

Soweit es sich um Dienstnehmer handelt, die in einem Dienstverhältnis zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, fallen die nach diesem Gesetz dem Dienstgeber zukommenden Aufgaben in den eigenen Wirkungsbereich.

§ 20

Auflegung

Dieses Gesetz ist in jeder Dienststelle des Landes Tirol, einer Gemeinde und eines Gemeindeverbandes an geeigneter, für die Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle zur Einsichtnahme aufzulegen oder den Dienstnehmern im Wege der elektronischen Datenverarbeitung zugänglich zu machen.

§ 21

Verweisungen

(1) Verweisungen in Landesgesetzen auf Bestimmungen des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1998 gelten als Verweisungen auf die entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.

(2) Die in diesem Gesetz enthaltenen Verweisungen auf Bundesgesetze gelten in der im Folgenden angeführten Fassung:

1. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. Nr. I 77/2004;

2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 179/2004;

3. Ausländerbeschäftigungsgesetz – AuslBG, BGBl. Nr. 218/1975, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 136/2004;

4. Bauern-Sozialversicherungsgesetz – BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 179/2004;

5. Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 8/2005;

6. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 179/2004;

7. Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984 – LDG 1984, BGBl. Nr. 302, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 176/2004;

8. Landesvertragslehrergesetz 1966, BGBl. Nr. 172, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 176/2004;

9. Land- und forstwirtschaftliches Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1985 – LLDG 1985, BGBl. Nr. 296, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 176/2004;

10. Land- und forstwirtschaftliches Landesvertragslehrergesetz, BGBl. Nr. 244/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 176/2004;

11. Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 151/2004.

§ 22

Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

Durch dieses Gesetz wird die Richtlinie 96/34/EG des Rates zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. 1996 Nr. L 145, S. 4, umgesetzt.

§ 23

Übergangsbestimmungen

Der 3. Abschnitt gilt für Dienstnehmer, deren Kinder nach dem 30. September 2005 geboren werden. Für Dienstnehmer, deren Kinder vor dem 1. Oktober 2005 geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen über die Teilzeitbeschäftigung des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1998. Abweichend davon kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der

Dienstzeit nach dem 3. Abschnitt dieses Gesetzes verlangt werden von einem

a) Vater, wenn sich die Mutter des Kindes am 1. Oktober 2005 in einem Beschäftigungsverbot nach § 7 Abs. 1 und 2 TMSchG 2005, einer gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet;

b) Vater, wenn die Mutter des Kindes am 1. Oktober 2005 im Anschluss an die Frist nach § 4 Abs. 1 und 2 des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 einen Erholungsurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung aufgrund des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998, einer gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach dem Ablauf des Karenzurlaubes bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;

c) Vater (Adoptiv- oder Pflegevater), wenn sich dieser oder die Mutter (Adoptiv- oder Pflegemutter) des Kindes am 1. Oktober 2005 in Karenzurlaub aufgrund des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1998, des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 oder einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach dem Ablauf des Karenzurlaubes angetreten werden kann;

d) Vater (Adoptiv- oder Pflegevater), wenn sich dieser oder die Mutter (Adoptiv- oder Pflegemutter) des Kindes am 1. Oktober 2005 in Teilzeitbeschäftigung aufgrund des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1998, des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 oder einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Dienstzeit nach diesem Gesetz frühestens nach dem Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

Dabei ist § 18 Abs. 2 lit. a und b nur auf Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis anzuwenden, deren Kinder nach dem 31. Dezember

2001 geboren wurden. Für Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, deren Kinder vor dem 1. Jänner 2002 geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen des § 12 Abs. 1 lit. a und b des Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetzes 1998, LGBL. Nr. 87, in der Fassung des Gesetzes LGBL.Nr. 73/2002.

§ 24

In-Kraft-Treten

Dieses Gesetz tritt mit 1. Oktober 2005 in Kraft. Gleichzeitig tritt das Tiroler Eltern-Karenzurlaubsgesetz 1998, LGBL. Nr. 87, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBL. Nr. 64/2004, außer Kraft.

Der Landtagspräsident:
Mader

Der Landeshauptmann:
van Staa

Das Mitglied der Landesregierung:
Hosp

Der Landesamtsdirektor:
Liener

Erscheinungsort Innsbruck
Verlagspostamt 6020 Innsbruck P. b. b.
Vertr.-Nr. GZ 02Z030080 M

DVR 0059463

Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung
6010 Innsbruck

Das Landesgesetzblatt erscheint nach Bedarf. Der Preis für das Einzelstück beträgt € 0,10 je Seite, jedoch mindestens € 1,-. Die Bezugsgebühr beträgt € 21,- jährlich.

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