

Landesgesetzblatt für Wien

Jahrgang 1991

Ausgegeben am 12. September 1991

27. Stück

41. Gesetz: Wiener Landarbeitsordnung 1990; Änderung (Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1991).

41.

Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird (Wiener Landarbeitsordnungsnovelle 1991)

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, wird wie folgt geändert:

1. § 4 Abs. 1 zweiter Satz hat zu lauten:

„Dieses Gesetz gilt — unbeschadet des Abs. 3 — nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes oder der Stadt Wien beschäftigt sind.“

2. Dem § 4 ist folgender Abs. 3 anzufügen:

„(3) Die Bestimmungen dieses Gesetzes betreffend Dienstvertragsrecht, soweit es sich um Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus diesem ergebenden Rechte und Pflichten handelt, sind auf Dienstnehmer in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben der Stadt Wien insoweit anzuwenden, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für diese Rechtsgebiete bestehen.“

3. Nach § 26 sind folgende §§ 26 a bis 26 h samt Überschriften einzufügen:

„Karenzurlaub für Väter

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

1. die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub aus Anlaß der Mutterschaft nach österreichischen Rechtsvorschriften hat oder
2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes verhindert ist.

Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. Karenzurlaub nach Z 1 gebührt nur für jenen

Zeitraum, für den die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) Anspruch auf Karenzurlaub unter den im Abs. 1 genannten Voraussetzungen haben auch männliche Dienstnehmer, die

1. allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindesstatt angenommen haben (Adoptivväter);
2. ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in der Absicht, es an Kindesstatt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegeväter).

(3) Der männliche Dienstnehmer kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 lit. a bis c ASVG ausüben. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei dieser geringfügigen Beschäftigung hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

§ 26 b. (1) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 26 a Abs. 1 Z 1

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) oder
2. mit dem auf den Ablauf des Karenzurlaubes der Mutter folgenden Tag.

(2) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 26 a Abs. 1 Z 2 frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Gilt für die Mutter das Betriebshilfegesetz, BGBl. Nr. 359/1982, zuletzt geändert durch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl. Nr. 408/1990, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 3 Abs. 1 vierter Satz des Betriebshilfegesetzes genannten Zeitpunkt.

(3) Für Adoptiv- oder Pflegeväter (§ 26 a Abs. 2 Z 1 und 2) beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme an Kindesstatt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an den

Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(4) Der Karenzurlaub muß mindestens drei Monate betragen und darf nicht unterbrochen werden. In den Fällen des Abs. 3 darf die Frist unterbrochen werden, wenn der Zeitraum zwischen der Annahme an Kindesstatt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege und dem Tag, an dem das Kind das zweite Lebensjahr vollendet, weniger als drei Monate beträgt und der Karenzurlaub für den gesamten Zeitraum in Anspruch genommen wird.

(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.

§ 26 c. (1) Der männliche Dienstnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber bei sonstigem Verlust des Anspruches

1. spätestens vier Wochen nach der Geburt,
2. bei Annahme an Kindesstatt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 26 b Abs. 3) unverzüglich

bekanntzugeben. Mit der Bekanntgabe sind die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen.

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

§ 26 d. (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 § 26 a) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis (Abs. 1) liegt nur vor bei:

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

(3) Der männliche Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem

Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Dieser Anspruch steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht oder eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. § 26 e ist anzuwenden.

§ 26 e. (1) Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 26 c, 26 d Abs. 3), jedoch nicht vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes. Nimmt auch die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter einen Karenzurlaub in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes. Bei Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes oder bei Verhinderung der Mutter endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung.

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

(3) Endet der Karenzurlaub gemäß § 26 b Abs. 5 vorzeitig, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz jedenfalls vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes.

§ 26 f. (1) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 (EStG), BGBl. Nr. 400, und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 103 Abs. 2 und 3 und für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung § 104.

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

Teilzeitbeschäftigung

§ 26 g. (1) Die 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 männliche Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 6 und 7 in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird und

1. von einem Elternteil bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde oder
2. die Mutter wegen selbständiger Erwerbstätigkeit im ersten Lebensjahr des Kindes keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit im zweiten Lebensjahr des Kindes an seiner Betreuung verhindert ist.

(3) Haben die Eltern während des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung nicht gleichzeitig in Anspruch genommen, so kann der Vater eine Teilzeitbeschäftigung auch für das dritte Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden und beginnt mit dem auf den Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes oder dem Ablauf der Teilzeitbeschäftigung der Mutter folgenden Tag. Sie muß mindestens drei Monate dauern.

(5) Bei Annahme an Kindesstatt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege können für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung die Voraussetzungen des Abs. 2 Z 1 oder 2 entfallen.

(6) Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß

1. spätestens vier Wochen nach der Geburt,
 2. bei Annahme an Kindesstatt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 26 a Abs. 2) unverzüglich
- bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuwei-

sen, daß die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung einer Teilzeitbeschäftigung einschließlich 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 mitzuunterfertigen.

(9) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit (Abs. 6), jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7, wenn der Dienstnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

(10) §§ 26 e Abs. 2 und 26 f sind anzuwenden.

§ 26 h. (1) Hat der Dienstgeber der Mutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit Karenzurlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.

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

4. § 31 Abs. 5 Z 2 hat zu lauten:

„2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindesstatt (§ 103 Abs. 5 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103 Abs. 5 Z 2), bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§ 103 Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§ 103 a) das Dienstverhältnis auflösen.“

5. § 31 Abs. 6 hat zu lauten:

„(6) Abs. 5 Z 2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung (§ 26 g) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem

Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde (§ 26 b Abs. 5).“

6. § 31 Abs. 7 hat zu lauten:

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

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

7. Der bisherige § 31 Abs. 6 erhält die Bezeichnung Abs. 8.

8. Im § 66 Abs. 5 ist als zweiter Satz anzufügen:

„Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 26 a, 26 d und 103 um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt.“

9. § 71 Abs. 2 hat zu lauten:

„(2) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, begründetem vorzeitigem Austritt, Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 26 g oder 103 a ist der Berechnung der Entschädigung jene Dienstzeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.“

10. Der bisherige § 71 Abs. 2 erhält die Bezeichnung Abs. 3.

11. § 103 Abs. 1 hat zu lauten:

„(1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2 oder im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters (§ 2 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl. Nr. 408/1990, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) ein Urlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) zu gewähren; das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht

wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war. Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. § 26 a Abs. 3 gilt sinngemäß.“

12. § 103 Abs. 4 hat zu lauten:

„(4) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 100 und 101 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. Nimmt auch der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater einen Karenzurlaub in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes. § 26 e Abs. 2 gilt sinngemäß.“

13. Der Einleitungssatz zu § 103 Abs. 5 und § 103 Abs. 5 Z 1 und 2 haben zu lauten:

„(5) Die §§ 100, 101 und 104 sowie die Abs. 1 bis 4, 6 und 7 sind auf Dienstnehmerinnen, die

1. allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindesstatt angenommen haben (Adoptivmütter),
2. in der Absicht, ein Kind an Kindesstatt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen haben, mit dem Kind im selben Haushalt leben und es überwiegend selbst pflegen (Pflegermütter),“

14. § 103 Abs. 5 letzter Satz hat zu lauten:

„Anstelle des im Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist Adoptivmüttern der Karenzurlaub ab dem Tag der Annahme an Kindesstatt, Pflegermüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.“

15. Dem § 103 sind als Abs. 6 bis 9 anzufügen:

„(6) Nimmt auch der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater Karenzurlaub in Anspruch, so hat die Dienstnehmerin dem Dienstgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes spätestens vier Wochen nach der Entbindung, bei Annahme an Kindesstatt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (Abs. 5) unverzüglich bekanntzugeben. § 26 c Abs. 2 gilt sinngemäß. Nimmt die Dienstnehmerin keinen Karenzurlaub in Anspruch, so ist der Dienstgeber verpflichtet, der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung darüber auszustellen.

(7) 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 Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub zu gewähren. § 26 d Abs. 3 und 4 gilt sinngemäß.

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

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der überwiegenden Betreuung des Kindes gemäß § 26 b Abs. 5 oder gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften.

(9) Hat die Dienstnehmerin auf Karenzurlaub zugunsten des Vaters zur Gänze verzichtet, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes.“

16. Nach § 103. ist folgender § 103 a samt Überschrift einzufügen:

„Teilzeitbeschäftigung

§ 103 a. (1) Die 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 der Verhandlung beizuziehen.

(2) Die Dienstnehmerin kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der

gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 26 g Abs. 6 und 7 in Anspruch nehmen, wenn im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde und im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

(4) Die §§ 26 g Abs. 3 bis 8 und 26 h sind anzuwenden.“

Artikel II

Die Art. I und II der Anlage 2 (Übergangsrecht) der Kundmachung der Wiener Landesregierung, mit der die Wiener Landarbeitsordnung wiederverlautbart wird, LGBL. für Wien Nr. 33/1990, werden aufgehoben.

Artikel III

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

Der Landeshauptmann: Der Landesamtsdirektor:
Zilk Bandion