

# Landesgesetzblatt für Wien

Jahrgang 2001

Ausgegeben am 14. Dezember 2001

126. Stück

126. Gesetz: Wiener Landarbeitsordnung 1990; Änderung [CELEX-Nr.: 396L0034]

## 126.

### Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

#### Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 11/2001, wird wie folgt geändert:

1. Im § 10a Abs. 9 wird das Zitat „§§ 26g und 103a“ durch das Zitat „§§ 26i, 26j und 104“ ersetzt.
2. Die §§ 26a bis 26h werden durch folgende §§ 26a bis 26l samt Überschriften ersetzt:

#### „Anspruch des Dienstnehmers auf Karenzurlaub

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

1. die Mutter nicht gleichzeitig Karenzurlaub in Anspruch nimmt, ausgenommen im Fall des § 26b Abs. 2, oder
2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 97 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, oder nach § 98 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, und § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, genannten Zeitpunkt.

(4) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate betragen.

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

#### Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter

**§ 26b.** (1) Der Karenzurlaub nach § 26a kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzurlaubsteil muss mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem im § 26a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub der Mutter.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenzurlaub in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenzurlaub ein Monat vor dem im § 26a Abs. 1 oder § 26c Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

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

### **Aufgeschobener Karenzurlaub**

**§ 26c.** (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, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 26a oder 26b spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. § 26a Abs. 1 Z 1 ist anzuwenden.

(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 Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlass des Schuleintritts der Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch des aufgeschobenen Karenzurlaubes.

(3) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 26a Abs. 5 oder 26b Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme des aufgeschobenen Karenzurlaubes 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 an Stelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes Karenzurlaub bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

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

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

### **Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters**

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

1. allein oder mit seiner Ehegattin an Kindes statt angenommen hat (Adoptivvater);
2. in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

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

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenzurlaub zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer des Karenzurlaubes nach den §§ 26a oder 26b bekannt zu

geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann ein Karenzurlaub nach den §§ 26a oder 26b vereinbart werden.

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

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

### **Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter**

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

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

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

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

(4) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht, eine vereinbarte Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 26f bis 26h sind anzuwenden.

### **Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenzurlaub**

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

1. nach dem Ende eines Karenzurlaubsteiles),
2. bei zweimaliger Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes nach Ende seines zweiten Karenzurlaubsteiles, sofern der Dienstnehmer die Inanspruchnahme seines zweiten Karenzurlaubsteiles spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt gegeben hat,
3. nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

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

### **Recht auf Information**

§ 26g. Während eines Karenzurlaubes hat der Dienstgeber den Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berühren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen, zu informieren.

### **Gemeinsame Vorschriften zum Karenzurlaub**

§ 26h. (1) Der Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes-ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, ausüben. Eine über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehende Erwerbstätigkeit ist nur vorübergehend zulässig. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 47/2001, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten eines Karenzurlaubes fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit eines Karenzurlaubes ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

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

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

1. dass er keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, oder
2. über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes.

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

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

### **Teilzeitbeschäftigung**

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

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

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

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Dienstnehmer oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

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

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

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

(6) Beabsichtigt der Dienstnehmer, Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 5 Z 1 oder 2) in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt der Dienstnehmer Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, hat er dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter seinem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Dienstnehmer binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob er an Stelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

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

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

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 47/2001, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 26f) beginnt grundsätzlich mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor Geburt des Kindes, und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7.

#### **Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters**

**§ 26j.** (1) Wird an Stelle von Karenzurlaub Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate eines Karenzurlaubes gemäß § 26d.

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

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

beginnen.

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

(4) Im Übrigen ist § 26i anzuwenden.

#### **Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes**

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

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

#### **Dienst(Werks)wohnung**

**§ 26l.** Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 26f und 26i Abs. 9 nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.“

3. *Im § 31 Abs. 5 Z 2 wird der Klammerausdruck „(§ 103 Abs. 5 Z 1)“ durch den Klammerausdruck „(§ 103c Abs. 1 Z 1)“, der Klammerausdruck „(§ 103 Abs. 5 Z 2)“ durch den Klammerausdruck „(§ 103c Abs. 1 Z 2)“, der Klammerausdruck „(§ 103 Abs. 1)“ durch den Klammerausdruck „(§§ 103 Abs. 1 und 103c Abs. 1)“ und der Klammerausdruck „(§ 103a)“ durch den Klammerausdruck „(§ 104)“ ersetzt.*

4. *Im § 31 Abs. 6 wird der Klammerausdruck „(§ 26g)“ durch den Klammerausdruck „(§§ 26i und 26j)“ und der Klammerausdruck „(§ 26b Abs. 5)“ durch den Klammerausdruck „(§ 26h Abs. 5)“ ersetzt.*

5. *Im § 31 Abs. 7 Z 1 wird das Zitat „§ 26a Abs. 3 und § 103 Abs. 1 letzter Satz“ durch das Zitat „§ 26h Abs. 1 und § 103e“ ersetzt.*

6. *Im § 31 Abs. 7 Z 3 wird das Zitat „§§ 26g und 103a“ durch das Zitat „§§ 26i, 26j und 104“ ersetzt.*

7. *Nach § 39d werden folgende §§ 39e bis 39i samt Überschriften eingefügt:*

#### **„Flexible Gestaltung des Arbeitslebens**

##### **Bildungskarenz**

**§ 39e.** (1) Sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Jahre gedauert hat, kann zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes für die Dauer von mindestens drei

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

(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 47/2001) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 26h Abs. 2 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 26h Abs. 3 mit der Maßgabe, dass an Stelle des Begriffes „Karenzurlaub“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 95 oder 97, eines Karenzurlaubes nach den §§ 26a bis 26e und 26k oder §§ 103 bis 103d und 104 Abs. 1 letzter Satz, eines Präsenzdienstes gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990 (WG), BGBl. Nr. 305, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 140/2000, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes 1986 (ZDG), BGBl. Nr. 679, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 31/2001, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 46a WG, BGBl. Nr. 305/1990, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 140/2000, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Urlaubsentschädigung oder -abfindung gemäß den §§ 71 und 72 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

#### **Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts**

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

#### **Solidaritätsprämienmodell**

**§ 39g.** (1) Die Bedingungen für eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Betriebe oder Betriebsteile unter gleichzeitiger Einstellung von Ersatzarbeitskräften durch den Dienstgeber (Solidaritätsprämienmodell) können in einem Kollektivvertrag oder, falls ein Kollektivvertrag keine Regelung trifft oder nicht zur Anwendung kommt, in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit kann nur auf Grund einer Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber innerhalb des vom Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen.

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

(3) Im Übrigen bleibt § 10a unberührt.

#### **Herabsetzung der Normalarbeitszeit**

**§ 39h.** (1) Dem Dienstnehmer, der die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Gleitpension nach § 253c ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, erfüllt, ist in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten auf sein Verlangen unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes die Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf ein im § 253c ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2001, genanntes Ausmaß zu gewähren. Der Dienstnehmer hat Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit spätestens sechs Monate vor dem Antritt bekannt zu geben. Kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zu Stande, so sind in Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, die Verhandlungen unter Beziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zu Stande, so kann der Dienst-

nehmer spätestens drei Monate vor dem dem Dienstgeber bekannt gegebenen Termin den Dienstgeber auf Einwilligung in die Herabsetzung der Normalarbeitszeit klagen.

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

1. der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder
2. mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Familienmitgliedern, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist,

die Herabsetzung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

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

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

### **Kündigung**

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

(2) Lässt der Dienstnehmer eine entgegen Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 35. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmäler- te Entgelt zu Grunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 39e bis 39h zugestanden wäre.“

8. § 62 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Leistung von Überstunden gemäß § 58 Abs. 1 wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 gewährt wird.“

9. Im § 66 Abs. 5 wird das Zitat „§§ 26a, 26d und 103“ durch das Zitat „§§ 26a, 26e, 103 und 103d“ ersetzt.

10. Im § 71 Abs. 2 wird das Zitat „§§ 26g oder 103a“ durch das Zitat „§§ 26i, 26j oder 104“ ersetzt.

11. § 73 samt Überschrift lautet:

### **„Allgemeine Bestimmungen**

**§ 73.** Dienstgeber im Sinne der §§ 73a bis 93e ist jede natürliche oder juristische Person, Personengesellschaft des Handelsrechts oder eingetragene Erwerbsgesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.“

12. Der bisherige § 73 samt Überschrift erhält die Bezeichnung „73a“.

13. § 85 Abs. 1 lautet:

„(1) Arbeitsstätten sind

1. alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden), sowie
2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).



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

14. § 91b samt Überschrift lautet:

#### **„Begehungen in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern**

§ 91b. (1) In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

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

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 85 Abs. 2, zu beziehen.

(3) Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen. Bezieht sich eine aus Anlass der in den §§ 91 Abs. 3 und 92a Abs. 3 genannten Fälle veranlasste Begehung auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz, gilt diese als Begehung nach Abs. 2.

(4) Dienstgeber haben bei Begehungen nach Abs. 2 und 3 dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit alle Dienstnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

(5) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Für Arbeitsstätten mit wechselnder Dienstnehmerzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern auch dann, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Dienstnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 Dienstnehmer beträgt und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Dienstnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern gelten auch dann, wenn in einer Arbeitsstätte bis zu 53 Dienstnehmer beschäftigt werden, sofern die Zahlengrenze von 50 Dienstnehmern nur deshalb überschritten wird, weil in dieser Arbeitsstätte Lehrlinge oder begünstigte Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung der Kundmachung BGBl. I Nr. 194/1999, beschäftigt werden.

(6) Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 85 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(7) Abs. 5 letzter Satz gilt nicht für Arbeitsstätten, die vorwiegend der Ausbildung Jugendlicher oder der Beschäftigung Behinderter dienen.

(8) Im Fall des Abs. 5 letzter Satz sind Begehungen im Sinne des Abs. 3 zusätzlich aus dem Erfordernis der spezifischen Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Lehrlinge oder der begünstigten Behinderten zu veranlassen.“

15. Nach § 91b werden folgende §§ 91c und 91d eingefügt:

#### **„Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger**

§ 91c. (1) Die sicherheitstechnische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann erfolgen:

1. durch Bestellung von Sicherheitsfachkräften gemäß § 90,
2. durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 93b Abs. 2 des Landarbeitsgesetzes 1984-LAG, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt, oder
3. durch den Dienstgeber selbst nach Maßgabe des § 91d (Unternehmermodell).

(2) Die arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann erfolgen:

1. durch Bestellung von Arbeitsmedizinern gemäß § 92 oder
2. durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Trägers der Unfallversicherung gemäß § 93b Abs. 2 LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt.

(3) Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 Z 2 gelten nicht, wenn ein Präventionszentrum die Betreuung gemäß § 93b Abs. 5 letzter Satz LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, ablehnt. Abs. 1 Z 3 gilt nicht, wenn der Dienstgeber zweimal rechtskräftig bestraft worden ist, weil er den Aufgaben nach den §§ 93a Abs. 1 und 2 sowie 93b Abs. 2 nicht ordnungsgemäß nachgekommen ist, obwohl er als Form der sicherheitstechnischen Betreuung das Unternehmermodell gewählt hat.

(4) Die Dienstgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch ein Betriebsrat errichtet, alle Dienstnehmer, von ihrer Absicht, für eine Arbeitsstätte ein Präventionszentrum in Anspruch zu nehmen oder die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

(5) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch das LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihr erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zu übermitteln:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten.

(6) Die §§ 91 Abs. 1 bis 3, 92a Abs. 1 bis 3, 93a Abs. 1 und 3, 93b Abs. 1 und § 93c sind anzuwenden. Weiters ist § 93b Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen und der Betriebsrat auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

(7) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen dem Betriebsrat und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 74 Abs. 6 und Abs. 7 zu berücksichtigen.

### **Unternehmermodell**

**§ 91d.** (1) Dienstgeber können selbst die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte gemäß § 91 Abs. 1, § 93a Abs. 1, § 93b Abs. 1 und 2 und § 93c Abs. 1 und 2 wahrnehmen, wenn sie

1. insgesamt nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigen und die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 90a nachweisen oder
2. insgesamt nicht mehr als 25 Dienstnehmer beschäftigen und ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes für die jeweilige Arbeitsstätte nachweisen.

(2) Die Kenntnisse im Sinne des Abs. 1 Z 2 müssen

1. insbesondere die Grundsätze auf den Gebieten der Organisation und Methoden des betrieblichen Dienstnehmerschutzes, der Ergonomie, der Sicherheit von Arbeitssystemen, der gefährlichen Arbeitsstoffe sowie der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren umfassen und
2. durch eine Ausbildungseinrichtung, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes-ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 70/1999, anerkannte Fachausbildung durchführt, bescheinigt sein.

(3) Voraussetzung für die Bescheinigung nach Abs. 2 Z 2 ist der erfolgreiche Abschluss

1. einer mindestens 72 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Ausbildung auf den in Abs. 2 genannten Gebieten und
2. von jeweils mindestens 14 Unterrichtseinheiten zu je 50 Minuten umfassenden Weiterbildungen in Abständen von längstens drei Jahren.“

16. § 93 Abs. 2 lautet:

„(2) Dienstgeber haben der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu melden:

1. für Arbeitsstätten mit mehr als 50 Dienstnehmern: die Namen der Präventivfachkräfte oder die Bezeichnung der in Anspruch genommenen Zentren sowie deren jeweilige Einsatzzeiten,
2. für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, sofern nicht ein Präventionszentrum in Anspruch genommen wird: die Namen der Präventivfachkräfte oder die Bezeichnung der in Anspruch genommenen Zentren oder den Namen der natürlichen Person, die das Unternehmermodell gemäß § 91d wahrnimmt,
3. Änderungen der gewählten Betreuungsform, jeden Wechsel der Präventivfachkräfte sowie wesentliche Änderungen der Einsatzzeit.“

17. § 93 Abs. 7 erster Satz lautet:

„Weder die Bestellung von Präventivfachkräften noch die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells gemäß § 91d enthebt die Dienstgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.“

18. Die §§ 103 bis 106 samt Überschriften lauten:

### **„Karenzurlaub**

**§ 103.** (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 97 Abs. 1 und 2 ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(2) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 97 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieses Karenzurlaubes bekannt geben, dass sie den Karenzurlaub verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann ein Karenzurlaub nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 100 und 101 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. § 26f Abs. 2 ist anzuwenden.

### **Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater**

**§ 103a.** (1) Der Karenzurlaub kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil des Karenzurlaubes der Dienstnehmerin muss mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem im § 103 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters anzutreten. § 26b Abs. 2 ist anzuwenden.

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

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 beginnt im Fall des Abs. 2 mit der Bekanntgabe.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 endet vier Wochen

1. nach dem Ende ihres jeweiligen Karenzurlaubsteiles,
2. bei Inanspruchnahme von zwei Karenzurlaubsteilen nach Ende ihres zweiten Teiles, sofern die Dienstnehmerin die Inanspruchnahme des zweiten Karenzurlaubsteiles bis zum Ende der Frist des § 97 Abs. 1 bekannt gegeben hat.

### Aufgeschobener Karenzurlaub

**§ 103b.** (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, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobener Karenzurlaub kann jedoch nur dann genommen werden, wenn der Karenzurlaub nach den §§ 103 oder 103a spätestens

1. mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes

geendet hat. § 26c Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Die Absicht, aufgeschobenen Karenzurlaub in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in den §§ 103 Abs. 3 oder 103a Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 26c Abs. 3 zweiter bis letzter Satz sowie Abs. 4 bis 6.

### Karenzurlaub der Adoptiv- oder Pflegemutter

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

1. allein oder mit ihrem Ehegatten an Kindes statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter),

mit dem Kind im selben Haushalt lebt und es überwiegend selbst pflegt, hat Anspruch auf Karenzurlaub.

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

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

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf 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 §§ 100, 101 und 105 sind auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 100 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein.

### Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

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

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

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

§ 103e. Die §§ 26g und 26h sind anzuwenden.

### Teilzeitbeschäftigung

§ 104. (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen beizuziehen. Die §§ 26i Abs. 7 bis 9, 26j und 26k sind anzuwenden.

(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1 und 6 und des § 26i Abs. 7 bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß § 97 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater kann die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die der Vater seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

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

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur die Dienstnehmerin oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

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

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

1. im Anschluss an die Frist gemäß § 97 Abs. 1 und 2 oder
2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluss an einen Karenzurlaub nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(6) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß § 97 Abs. 1 und 2 oder einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) in Anspruch zu nehmen, hat sie ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage bis zum Ende der Frist nach § 97 Abs. 1 bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an einen Karenzurlaub oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ihrem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die

begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob sie an Stelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 beginnt im Fall des Abs. 5 Z 3 und 4 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

(8) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß § 26i Abs. 7.

**§ 105.** Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26i.

**§ 106.** Für die Durchführung der in den §§ 96 Abs. 4 und 96a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5.“

19. § 124 Abs. 1 lautet:

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

20. In den §§ 149, 170 Abs. 2, 3 und 5 bis 8, 171 Abs. 1 bis 3, 172 Abs. 2, 174 Z 2, 175, 178 Abs. 2, 180 Abs. 2 bis 5, 181 Abs. 2, 182 Abs. 1 und 2, 227 Abs. 2, 230 und 232 Abs. 1 entfallen der alternativ zum Begriff „der Vorsitzende“ eingesetzte Begriff „die Vorsitzende“ sowie die darauf bezüglichen grammatikalisch angepassten Wortfolgen.

21. In den §§ 149, 170 Abs. 3, 5 und 6, 171 Abs. 1, 174 Z 2, 175, 178 Abs. 2, 180 Abs. 2, 3 und 5, 182 Abs. 1, 227 Abs. 2 und 230 entfallen die alternativ zum Begriff „Stellvertreter“ eingesetzten Begriffe „Stellvertreterin“ bzw. „Stellvertreterinnen“ sowie die darauf bezüglichen grammatikalisch angepassten Wortfolgen.

22. Nach § 196a wird folgender § 196b samt Überschrift eingefügt:

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

**§ 196b.** (1) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 196 Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abzielen.

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

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

23. § 202 Abs. 1 Z 24 lautet:

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

24. Nach Abschnitt 10b wird folgender Abschnitt 10c samt Überschrift eingefügt:

**„10c. Sprachliche Gleichbehandlung**

**§ 236c.** Soweit in diesem Gesetz und in den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sich diese auf Frauen und

Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.“

25. § 237 lautet:

„(1) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 2 000 S bis 15 000 S zu bestrafen,

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter

- a) den §§ 56 bis 61, 70, 73a Abs. 3, 4, und 5, 74 Abs. 1 bis 8, 75 Abs. 1, 76, 78 Abs. 1 und 2, 79 Abs. 3 bis 5, 80 Abs. 1 und 4 bis 13, 80a Abs. 4 bis 7, 81 bis 81b, 83 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 84, 85 Abs. 3 bis 7, 85a Abs. 1 bis 5, 85b, 85c Abs. 2 bis 8, 85d Abs. 2 bis 5, 85e, 85f Abs. 1 bis 5, 85g Abs. 1 bis 4, 85h, 85i Abs. 1 bis 7, 85j Abs. 1 bis 3, 85k Abs. 1 und 3, 86 Abs. 3 bis 7, 86a Abs. 2 bis 7, 86b, 86c Abs. 2, 86d, 86e, 87b Abs. 1 bis 3 sowie 5 und 6, 87c Abs. 1, 2 sowie 5 bis 7, 87d, 87e, 87f Abs. 3 bis 7, 87g Abs. 1, 2 sowie 7 und 8, 87h, 88, 88a Abs. 2 bis 9, 88b Abs. 1, 3, 5 und 8, 88c Abs. 4, 88d Abs. 2 bis 5, 88e, 88f, 88g Abs. 2 und 3, 88h Abs. 1 bis 4, 88i Abs. 2 bis 6, 88j Abs. 1 sowie 4 bis 6, 88k, 89 Abs. 1, 89a, 89b Abs. 1, 89f Abs. 1, 89h, 90 Abs. 1, 2 und 4, 91 Abs. 2, 3 und 4, 91a Abs. 1, 91b Abs. 4, 91c Abs. 6 und 8, 92 Abs. 1 und 2, 92a Abs. 2 bis 5, 92b Abs. 1, 93 Abs. 2 und 6, 93a Abs. 1 und 2, 93b, 93d Abs. 2, 94, 95 Abs. 1, 3, 6 und 7, 96 Abs. 1 und 3, 96a Abs. 2, 97 Abs. 1 bis 3, 98, 98a, 99, 107 Abs. 2 bis 11, 107a Abs. 1 sowie 4 bis 7, 107b, 108 Abs. 1, 3 und 5, 128 Abs. 2, 236, 236a und 236b,
- b) den §§ 2 bis 29, 30 Abs. 1 bis 8 und 32 bis 55 der auf Gesetzesstufe stehenden Land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerschutzverordnung, LGBl. für Wien Nr. 10/1970, in der Fassung des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 24/1982 und des Art. III des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 17/2000,
- c) den in Verordnungen oder Bescheiden, welche auf Grund dieses Gesetzes erlassen wurden, enthaltenen Geboten und Verboten

zuwiderhandelt;

2. wer die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, insbesondere wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter den sich aus den Befugnissen dieser Organe gemäß den §§ 110 Abs. 3, 111, 112 Abs. 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;
3. wer als Dienstnehmer trotz Aufklärung und nachweislich schriftlicher Aufforderung durch den Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigten § 82 Abs. 1 bis 5 zuwiderhandelt.

(2) Eine Verwaltungsübertretung begeht und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 2 000 S bis 30 000 S zu bestrafen,

1. wer als Dienstgeber oder dessen Bevollmächtigter

- a) den §§ 46, 158 Abs. 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 214 Abs. 2, 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a sowie 221 zuwiderhandelt oder
- b) den sich aus den Überwachungsbefugnissen des Betriebsrates nach § 193 Z 3 ergebenden Verpflichtungen nicht nachkommt;

2. wer als Mitglied oder Ersatzmitglied des Betriebsrates seinen Verpflichtungen nach § 219 Abs. 4 nicht nachkommt.

(3) Übertretungen gemäß Abs. 2 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall

1. des § 158 Abs. 3 der Wahlvorstand,
2. der §§ 46, 193 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1 und 221 der Betriebsrat,
3. des § 214 Abs. 2 oder des § 215 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 217 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und
4. des § 219 Abs. 4 der Betriebsinhaber

innen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters beim Magistrat einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 138/2000, anzuwenden.

(4) Mit Wirksamkeitsbeginn vom 1. Jänner 2002 treten

1. im Abs. 1 an die Stelle des Ausdrucks „2 000 S“ der Ausdruck „150 Euro“ und an die Stelle des Ausdrucks „15 000 S“ der Ausdruck „1 100 Euro“ sowie
2. im Abs. 2 an die Stelle des Ausdrucks „2 000 S“ der Ausdruck „150 Euro“ und an die Stelle des Ausdrucks „30 000 S“ der Ausdruck „2 200 Euro“.

26. Im § 240 Z 15 wird der Strichpunkt durch einen Beistrich ersetzt und folgende Formulierung angefügt:

„geändert und ausgedehnt auf Mutagene durch die die Richtlinie 1999/38/EG, ABl. Nr. L 138 vom 1.6.1999, S. 66, berichtigt durch ABl. Nr. L 37 vom 12.2.2000, S. 35;“

27. § 240 Z 16 lautet:

„16. Richtlinie 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 262 vom 17.10.2000, S. 21;“

28. Im § 240 Z 21 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 22 angefügt:

„22. Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.“

## Artikel II

(1) Dieses Gesetz tritt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

(2) Ansprüche, die durch die §§ 26a bis 26l und 103 bis 106 der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes neu geschaffen wurden, haben nur Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren wurde. Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von zu vereinbarenden Teilzeitbeschäftigungen verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Jänner 2001 und der Kundmachung des Gesetzes LGBl. für Wien Nr. 126/2001 erfolgen, um vier Wochen nach der Kundmachung dieses Gesetzes. Ansprüche von Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind vor dem 1. Jänner 2001 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Gesetz gegolten haben.

(3) Dienstgeber, die über die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 90a der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, in der Fassung des Art. I dieses Gesetzes verfügen, dürfen in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer das Unternehmermodell ohne Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung bis längstens ein Jahr ab In-Kraft-Treten dieses Gesetzes anwenden.

Der Landeshauptmann:

**Häupl**

Der Landesamtsdirektor:

**Theimer**