

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 2000

Ausgegeben am 7. Juli 2000

Teil I

40. Bundesgesetz: Änderung des Landarbeitsgesetzes 1984
(NR: GP XXI RV 94 AB 192 S. 30. BR: AB 6156 S. 666.)
[CELEX-Nr.: 396L0034]

40. Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 101/1998, wird wie folgt geändert:

- 1. (Grundsatzbestimmung) In § 7 Abs. 3 Z 2 wird die Wortfolge „in österreichischen Schillingen“ durch die Wortfolge „in Euro“ ersetzt.*
- 2. (Grundsatzbestimmung) In § 10a Abs. 9 wird das Zitat „§§ 26g und 105a“ durch das Zitat „§§ 26i, 26j und 105f“ ersetzt.*
- 3. (Grundsatzbestimmung) Die §§ 26a bis 26i 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 Falle 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 (§ 99 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 Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, in der jeweils geltenden Fassung, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der jeweils geltenden Fassung, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG und 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG 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 in § 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 in § 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 zustande, 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 anstelle des aufgeschobenen Karenzurlaubes Karenzurlaub bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles des Karenzurlaubes ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, 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) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) In Rechtsstreitigkeiten nach 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 der Zivilprozessordnung, RGBl. Nr. 113/1895 (ZPO), in der jeweils geltenden Fassung, 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, 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 in § 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 Karenzurlaubsteiles 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 Aufrecht-

erhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

(3) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeits-erlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, in der jeweils geltenden Fassung, eines Ausländers wird bis zu dem Tag gehemmt, zu dem das Arbeitsverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

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, BGBl. Nr. 189/1955 (ASVG), in der jeweils geltenden Fassung, 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 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, in der jeweils geltenden Fassung, 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 Bundesgesetz, 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 anstelle 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 (§ 99 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 Bundesgesetz, 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 anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

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

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

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

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 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.

(11) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Das Gericht hat die Klage gemäß Abs. 7 insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten 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.

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 26j. (1) Wird anstelle 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.“

4. (Grundsatzbestimmung) In § 31 Abs. 5 Z 2 wird der Klammersausdruck „(§ 105 Abs. 5 Z 1)“ durch den Klammersausdruck „(§ 105c Abs. 1 Z 1)“, der Klammersausdruck „(§ 105 Abs. 5 Z 2)“ durch den Klammersausdruck „(§ 105c Abs. 1 Z 2)“, der Klammersausdruck „(§ 105 Abs. 1)“ durch den Klammersausdruck „(§§ 105 Abs. 1 und 105c Abs. 1)“ und der Klammersausdruck „(§ 105a)“ durch den Klammersausdruck „(§ 105f)“ ersetzt.

5. (Grundsatzbestimmung) In § 31 Abs. 6 wird der Klammersausdruck „(§ 26g)“ durch den Klammersausdruck „(§§ 26i und 26j)“ und der Klammersausdruck „(§ 26b Abs. 4)“ durch den Klammersausdruck „(§ 26h Abs. 5)“ ersetzt.

6. (Grundsatzbestimmung) In § 31 Abs. 7 Z 1 wird das Zitat „§ 26a Abs. 3 und § 105 Abs. 1 letzter Satz“ durch das Zitat „§ 26h Abs. 1 und § 105e“ ersetzt.

7. (Grundsatzbestimmung) In § 31 Abs. 7 Z 3 wird das Zitat „§§ 26g und 105a“ durch das Zitat „§§ 26i, 26j und 105f“ ersetzt.

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

(2) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 26h Abs. 2 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 26h Abs. 3 mit der Maßgabe, dass anstelle des Begriffes „Karenzurlaub“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 97 oder 99, eines Karenzurlaubes nach den §§ 26a bis 26e und 26k oder §§ 105 bis 105d und 105f Abs. 1 letzter Satz, eines Präsenzdienstes gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990 (WG), BGBl. Nr. 305, in der jeweils geltenden Fassung, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986, in der jeweils geltenden Fassung, oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 46a WG 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 §§ 74 und 75 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes

§ 39f. Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen wird, ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. Im Übrigen gilt § 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 zugrunde 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 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 in § 253c ASVG genanntes Ausmaß zu gewähren. Der Dienstnehmer hat Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit spätestens sechs Monate vor dem Antritt bekannt zu geben. Kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind in Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer spätestens drei Monate vor dem dem Dienstgeber 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 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, so ist – sofern keine andere Vereinbarung abgeschlossen wird – bei der Berechnung der Abfertigung vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen.

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. § 210 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 ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 39e bis 39h zugestanden wäre.“

9. (Grundsatzbestimmung) § 65 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Leistung von Überstunden gemäß § 61 Abs. 1 wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 gewährt wird.“

10. (Grundsatzbestimmung) In § 69 Abs. 5 wird das Zitat „§§ 26a, 26d und 105“ durch das Zitat „§§ 26a, 26e, 105 und 105d“ ersetzt.

11. (Grundsatzbestimmung) In § 74 Abs. 2 wird das Zitat „§§ 26g oder 105a“ durch das Zitat „§§ 26i, 26j oder 105f“ ersetzt.

12. (Grundsatzbestimmung) § 76 lautet samt Überschriften:

„Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Allgemeine Bestimmungen

Begriffsbestimmung

§ 76. Dienstgeber im Sinne der §§ 76a bis 94e 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.“

13. (Grundsatzbestimmung) Der bisherige § 76 samt Überschrift erhält die Bezeichnung „76a“.

14. (Grundsatzbestimmung) § 88 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.“

15. (Grundsatzbestimmung) § 90 Abs. 1 lautet:

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

16. (Grundsatzbestimmung) In § 90 Abs. 2 wird der Ausdruck „Chemikaliengesetz, BGBl. I Nr. 53/1997“ durch den Ausdruck „Chemikaliengesetz 1996, BGBl. I Nr. 53/1997“ ersetzt.

17. (Grundsatzbestimmung) In § 90 Abs. 6 wird der Ausdruck „Chemikaliengesetzes“ jeweils durch den Ausdruck „Chemikaliengesetzes 1996“ und der Ausdruck „Chemikaliengesetz“ durch den Ausdruck „Chemikaliengesetz 1996“ ersetzt.

18. Nach § 90 Abs. 10 werden folgende Abs. 10a und 10b eingefügt:

„(10a) Dienstnehmerverzeichnisse sind nach Ende der Exposition dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln.

(10b) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der zuständige Träger der Unfallversicherung hat die Verzeichnisse mindestens 40 Jahre aufzubewahren.“

19. In § 93a werden die Abs. 4 bis 6 durch folgende Abs. 4 bis 13 ersetzt:

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

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

(6) (Grundsatzbestimmung) 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 § 88 Abs. 2, zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung hat festzulegen, wann bei wechselnder Dienstnehmerzahl die jeweiligen Zahlengrenzen erreicht werden, und für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, eine Mindesteinsatzzeit festzulegen.

(8) (Grundsatzbestimmung) Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 88 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

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

(10) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung kann unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren vorsehen, dass in Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können, wenn sie die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 93 Abs. 2 nachweisen. In Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer kann die Ausführungsgesetzgebung vorsehen, dass Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen können, wenn sie ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes, BGBl. Nr. 450/1994 (ASchG), in der jeweils geltenden Fassung, anerkannte Fachausbildung durchführt. Als Voraussetzung für diese Bescheinigung ist von der Ausführungsgesetzgebung der erfolgreiche Abschluss einer Aus- und Weiterbildung vorzusehen, die zumindest den Erfordernissen des § 78b Abs. 2 und 3 ASchG entspricht.

(11) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Soweit der Dienstgeber über sonstige Ausbildungsnachweise auf den in Abs. 10 letzter Satz angeführten Gebieten verfügt, kann der zuständige Träger der Unfallversicherung diese Ausbildungsnachweise als gänzlichen oder teilweisen Ersatz für die Ausbildung nach Abs. 10 letzter Satz anerkennen.

(12) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung hat im Fall des Abs. 11 die näheren Details über den Nachweis der ausreichenden Kenntnisse festzulegen.

(13) (Grundsatzbestimmung) Die Dienstgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Dienstnehmer, von ihrer Absicht, die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen oder für eine Arbeitsstätte ein Präventionszentrum (§ 93b) in Anspruch zu nehmen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.“

20. Nach § 93a wird folgender § 93b samt Überschrift eingefügt:

„Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger

§ 93b. (1) (Grundsatzbestimmung) Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Unfallversicherungsträgers erfolgen, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt.

(2) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die gemäß § 78a ASchG einzurichtenden Präventionszentren der zuständigen Unfallversicherungsträger stehen auch Dienstgebern im Sinne des Landarbeitsgesetzes für die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung gemäß Abs. 1 zur Verfügung.

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

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

(4) (Grundsatzbestimmung) Weder die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells gemäß § 93a Abs. 10 enthebt die Dienstgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

(5) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Präventionszentren haben Verlangen der Dienstgeber auf Begehung und Betreuung unter Berücksichtigung der Dringlichkeit so bald als möglich, bei Gefahr in Verzug unverzüglich, nachzukommen und darüber hinaus nach pflichtgemäßem Ermessen den Dienstgebern von sich aus die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern anzubieten. Die Präventionszentren können die Betreuung ablehnen, wenn ihnen der Dienstgeber die erforderlichen Informationen und Unterlagen gemäß § 93a Abs. 2 oder § 94a Abs. 2 nicht zur Verfügung stellt.

(6) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Nimmt der Dienstgeber ein Präventionszentrum in Anspruch, sind die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Dienstnehmer, berechtigt, direkt beim zuständigen Unfallversicherungsträger Auskunftserteilung, Beratung und Zusammenarbeit und erforderlichenfalls Begehungen durch ein Präventionszentrum zu verlangen. Die Präventionszentren haben die Quelle solcher Verlangen als vertraulich zu behandeln. Abs. 5 erster Halbsatz ist anzuwenden.

(7) (Grundsatzbestimmung) Die §§ 93a Abs. 1 und 2, 94a Abs. 1 und 2, 94b Abs. 1 und 94c sind anzuwenden. Weiters ist § 94b Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

(8) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Das Präventionszentrum hat nach jeder Begehung dem Dienstgeber die Begehungsergebnisse und allfällige Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz, allenfalls unter Bekanntgabe einer Dringlichkeitsreihung, schriftlich bekannt zu geben.

(9) (Grundsatzbestimmung) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen gemäß Abs. 9 den Belegschaftsorganen 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 § 77 Abs. 5 und 6 zu berücksichtigen.

(10) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der zuständige Träger der Unfallversicherung ist verpflichtet, den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihm erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, für die ein Präventionszentrum in Anspruch genommen wird, zu übermitteln, soweit diese Arbeitsstätten in deren jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallen:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten und
3. Angabe des Datums von Besichtigungen der Arbeitsstätten.

(11) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Des weiteren hat der zuständige Träger der Unfallversicherung den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen unter Berücksichtigung des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches einmal jährlich Namen und Anschriften jener externen Präventivfachkräfte und sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Zentren, die mit der Durchführung von Betreuungsleistungen gemäß § 78a Abs. 1 ASchG beauftragt wurden, zu übermitteln.“

21. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) § 94 Abs. 2 lautet:

„(2) Als Arbeitsmediziner dürfen nur Personen bestellt werden, die zur selbstständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes 1998 (ÄrzteG 1998), BGBl. I Nr. 169, berechtigt sind und eine vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales anerkannte arbeitsmedizinische Ausbildung gemäß § 38 des Ärztegesetzes 1998 absolviert haben. Die Bestimmungen des Ärztegesetzes bleiben unberührt.“

22. (Grundsatzbestimmung) § 94a Abs. 5 bis 7 lauten:

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

(6) Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den in Z 1 und 2 genannten Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen. Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen:

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.

Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) § 93a Abs. 7 bis 9 und 13 sind anzuwenden.“

23. (Grundsatzbestimmung) Die §§ 105 bis 108 lauten samt Überschriften:

„Karenzurlaub

§ 105. (1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 99 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 § 99 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 § 99 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 §§ 102 und 103 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. § 26f Abs. 2 ist anzuwenden.

Teilung des Karenzurlaubes zwischen Mutter und Vater

§ 105a. (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 in § 105 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 §§ 102 und 103 beginnt im Falle des Abs. 2 mit der Bekanntgabe.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 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 § 99 Abs. 1 bekannt gegeben hat.

Aufgeschobener Karenzurlaub

§ 105b. (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 §§ 105 oder 105a 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 §§ 105 Abs. 3 oder 105a 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

§ 105c. (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 §§ 105 bis 105b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Der Karenzurlaub nach den §§ 105 und 105a 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 §§ 105 und 105a 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 §§ 102, 103 und 106 sind auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 102 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.

(5) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) § 108 ist auf Karenzurlaube nach Abs. 1 und 3 nach Maßgabe des Abs. 4 anzuwenden.

Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters

§ 105d. (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 anstelle des Begriffs „Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter“ der Begriff „Vater, Adoptiv- oder Pflegevater“ tritt.

(3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, 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.

§ 105e. Die §§ 26g und 26h sind anzuwenden.

Teilzeitbeschäftigung

§ 105f. (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 und 11, 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 § 99 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 Bundesgesetz, 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 anstelle 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 § 99 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 Bundesgesetz, 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 § 99 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 § 99 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 anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.

(7) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt im Falle 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 §§ 102 und 103 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß § 26i Abs. 7.

§ 106. Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 261.

§ 107. Für die Durchführung der in den §§ 98 Abs. 3 und 98a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5.

§ 108. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach § 102 Abs. 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.“

24. (Grundsatzbestimmung) § 126 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Lehrzeit dauert drei Jahre. Sie kann bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder nicht bestandener Facharbeiterprüfung höchstens um ein Jahr verlängert werden. Sie kann bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 7 Abs. 1 zweiter Satz des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes einvernehmlich um höchstens zehn Wochen verkürzt werden.“

25. (Grundsatzbestimmung) Nach § 197a wird folgender § 197b samt Überschrift eingefügt:

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

§ 197b. (1) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 197 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.“

26. (Grundsatzbestimmung) § 202 Abs. 1 Z 24 lautet:

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

27. (Grundsatzbestimmung) § 232 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Landesregierung hat auf Grund von Vorschlägen eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstgeber und eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstnehmer zu erstellen. Bei Erstattung der Vorschläge und Erstellung der Listen ist auf die fachliche Qualifikation der Beisitzer und auf regionale Gesichtspunkte entsprechend Bedacht zu nehmen.“

28. (Grundsatzbestimmung) § 237 lautet:

„§ 237. (1) Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, dass Verwaltungsübertretungen der in Ausführung der §§ 46, 56 bis 64, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 7 und 9, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 218 Abs. 4, 220, 235 und 236a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen von der Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen sind.

(2) 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, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Verwaltungsübertretungen der §§ 56 bis 64, 73, 76a Abs. 3, 4 und 5, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9 und 13, 93b Abs. 7 und 9, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 95 bis 97 Abs. 1, 2 und 4, 98 Abs. 1 und 2, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 109 bis 110, 112 Abs. 3, 113 Z 2, 114 Abs. 3, 130 Abs. 2, 235 und 236a Geldstrafen von 2 000 S bis 15 000 S vorzusehen.

(3) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters vorzusehen, dass mit Geldstrafen von 2 000 S bis 15 000 S zu bestrafen ist, wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt.

(4) 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, hat die Ausführungsgesetzgebung bei Übertretungen der §§ 46, 160 Abs. 3, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1, 213 Abs. 2, 218 Abs. 4 und 220 Geldstrafen von 2 000 S bis 30 000 S vorzusehen.

(5) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, dass Übertretungen gemäß Abs. 4 nur zu verfolgen und zu bestrafen sind, wenn im Falle

1. des § 160 Abs. 3 der Wahlvorstand,
2. der §§ 46, 194 Z 3, 204 Abs. 3 und 4, 208, 209 Abs. 1 und 220 der Betriebsrat,
3. des § 213 Abs. 2 oder des § 214 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 216 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und
4. des § 218 Abs. 4 der Betriebsinhaber

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger). Auf das Strafverfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, anzuwenden.“

29. Nach § 239 Abs. 7 wird folgender Abs. 7a eingefügt:

„(7a) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 7 Abs. 3 Z 2, 10a Abs. 9, 26a bis 26l, 31 Abs. 5 Z 2, Abs. 6 und 7, 39e bis 39i, 65 Abs. 1, 69 Abs. 5, 74 Abs. 2, 76, 88 Abs. 1, 90 Abs. 1, 2 und 6 und Abs. 10a, 93a Abs. 4 bis 10, 12 und 13, 93b Abs. 1, 3 und 4 sowie 7 und 9, 94a Abs. 5 bis 7, 105 bis 108, 126 Abs. 1, 197b, 202 Abs. 1 Z 24, 232 Abs. 1 und 237 Abs. 1 bis 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 40/2000, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen. Die Ausführungsgesetzgebung hat vorzusehen, dass Ansprüche, die durch die Ausführungsbestimmungen zu den §§ 26a bis 26l und den §§ 105 bis 108 neu geschaffen werden, nur Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern) haben, wenn das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren wurde. 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 gegolten haben.“

30. Nach § 239 Abs. 9 wird folgender Abs. 9a eingefügt:

„(9a) (Grundsatzbestimmung) Die Ausführungsgesetzgebung kann vorsehen, dass Dienstgeber, die über die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 93a Abs. 10 verfügen, in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer das Unternehmermodell ohne Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung bis längstens ein Jahr ab Inkrafttreten der Ausführungsgesetzgebung anwenden dürfen.“

31. (Grundsatzbestimmung) § 239 Abs. 10 Z 16 lautet:

„16. Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 26. November 1990 (ABl. Nr. L 374 vom 31. Dezember 1990), geändert durch die Richtlinie 93/88/EWG des Rates vom 12. Oktober 1993 (ABl. Nr. L 268 vom 29. Oktober 1993), geändert durch die Richtlinie 95/30/EG der Kommission vom 30. Juni 1995 (ABl. Nr. L 155 vom 6. Juli 1995), angepasst durch die Richtlinie 97/59/EG der Kommission vom 7. Oktober 1997 (ABl. Nr. L 282 vom 15. Oktober 1997), angepasst durch die Richtlinie 97/65/EG der Kommission vom 26. November 1997 (ABl. Nr. L 335 vom 6. Dezember 1997);“

32. (Grundsatzbestimmung) § 239 Abs. 10 Z 18 lautet:

„18. 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 (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 19. Oktober 1992 (ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992);“

33. (Grundsatzbestimmung) In § 239 Abs. 10 Z 20 wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 21 angefügt:

„21. Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991).“

34. *(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Dem § 239 werden folgende Abs. 11 und 12 angefügt:*

„(11) Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 7 Abs. 3 Z 2 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 40/2000 sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen und haben ein Inkrafttreten mit 1. Jänner 2002 vorzusehen.

(12) Die Ausführungsgesetzgebung hat weiters vorzusehen, dass mit Wirksamkeitsbeginn ab 1. Jänner 2002 in den Ausführungsbestimmungen zu § 237 Abs. 2, 3 und 4 anstelle des Ausdrucks „2 000 S“ der Ausdruck „150 Euro“, anstelle des Ausdrucks „15 000 S“ der Ausdruck „1 100 Euro“ und in den Ausführungsbestimmungen zu § 237 Abs. 4 anstelle des Ausdrucks „30 000 S“ der Ausdruck „2 200 Euro“ tritt.“

35. *(Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Artikel II Abs. 2 lautet:*

„(2) Ebenso sind Dienstscheine gemäß § 7, Bestätigungen gemäß den §§ 26h Abs. 4 und 26i Abs. 8, Zeugnisse nach § 97 Abs. 2, Lehrzeugnisse gemäß § 126 Abs. 3 und Lehrverträge gemäß § 127 von den Stempel- und Rechtsgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.“

Klestil

Schüssel