

MUTTERSCHUTZ- UND VATER-KARENZGESETZ (2040)

Gesetz vom 10. November 2004 über den Mutterschutz und über die Karenz für Väter (Burgenländisches Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetz - Bgld. MVKG), LGBl. Nr.16/2005, 9/2006, 62/2010, 61/2013

INHALTSVERZEICHNIS

1. Abschnitt

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Anwendungsbereich

2. Abschnitt

Evaluierung

- § 2 Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers
- § 3 Maßnahmen bei Gefährdung

3. Abschnitt

Beschäftigungsverbote

- § 4 Beschäftigungsverbote für werdende Mütter
- § 5 Verbotene Arbeiten
- § 6 Beschäftigungsverbot für stillende Mütter
- § 7 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung
- § 8 Verbot der Nachtarbeit
- § 9 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 10 Verbot der Leistung von Überstunden
- § 11 Ruhemöglichkeit
- § 12 Stillzeit

4. Abschnitt

Kündigungs- und Entlassungsschutz, Entgelt

- § 13 Kündigungsschutz
- § 14 Sonderbestimmungen für provisorische öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse
- § 15 Befristete Dienstverhältnisse
- § 16 Entlassungsschutz
- § 17 Parteistellung
- § 18 Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

5. Abschnitt

Karenz für Dienstnehmerinnen

- § 19 Anspruch auf Karenz
- § 20 Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater
- § 21 Aufgeschobene Karenz
- § 22 Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 23 Karenz bei Verhinderung des Vaters
- § 24 Beschäftigung während der Karenz
- § 25 Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz
- § 26 Recht auf Information

6. Abschnitt

Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit für Dienstnehmerinnen

- § 27 Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 28 Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 29 Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung
- § 30 Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung
- § 31 Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 32 Änderung der Lage der Arbeitszeit
- § 33 Spätere Geltendmachung der Karenz
- § 34 Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

7. Abschnitt

Karenz und Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmer (Väter-Karenz)

- § 35 Anwendung der Bestimmungen für Dienstnehmerinnen
- § 36 Sonderbestimmungen
- § 37 Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

8. Abschnitt (entfallen)³

- § 38 (entfallen)³

9. Abschnitt

Gemeinden und Gemeindeverbände

- § 39 Zuständigkeit
- § 40 Eigener Wirkungsbereich

10. Abschnitt

Übergangs- und Schlussbestimmungen

- § 41 Übergangsbestimmungen
- § 42 Auflegen des Gesetzes
- § 43 Verweisung
- § 44 Richtlinienumsetzung ¹
- § 45 In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten ²

¹ Eintrag ersetzt gem. Art. 1 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

² Eintrag eingefügt gem. Art. 1 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

³ I.d.F. gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

burgenland-recht.at

1. Abschnitt Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt - soweit nicht ausdrücklich anderes angeordnet wird - für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen.

(2) Für die in Abs. 1 angeführten Dienstnehmerinnen, die in Betrieben tätig sind, gelten nur § 38 sowie die §§ 39 und 40, soweit sie sich auf die Bestimmung des § 38 beziehen.

(3) Dieses Gesetz ist nicht anzuwenden auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG gesetzlich vom Bund zu regeln ist.

2. Abschnitt Evaluierung

§ 2

Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren, Pflichten des Dienstgebers

(1) Der Dienstgeber hat bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen über die nach dem Burgenländischen Bedienstetenschutzgesetz 2001 - Bgld. BSchG 2001, LGBl. Nr. 37, vorgesehenen Pflichten hinaus für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen.

(2) Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastung für werdende bzw. stillende Mütter durch

1. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen;
2. Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich;
3. Lärm;
4. ionisierende und nichtionisierende Strahlungen;
5. extreme Kälte und Hitze;
6. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastung;
7. biologische Stoffe im Sinne des § 38 Abs. 4 Z 2 bis 4 Bgld. BSchG 2001 soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;¹
8. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe;¹
- 9.² Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen zu berücksichtigen.

(3) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung hat insbesondere zu erfolgen:

1. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
2. bei neuen Erkenntnissen über den Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung oder
3. auf begründetes Verlangen der Bedienstetenschutzkommission oder einer Sicherheitsvertrauensperson.

(4) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Sachverständige heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner beauftragt werden.

(5) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sowie die zu ergreifenden Maßnahmen nach § 3 schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente) und alle Dienstnehmerinnen oder die Personalvertretung und die Sicherheitsvertrauenspersonen über die Ergebnisse und Maßnahmen zu unterrichten.

¹ Interpunktion ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

² Ziffer 9 angefügt gem. Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

§ 3

Maßnahmen bei Gefährdung

(1) Ergibt die Beurteilung Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat

der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

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

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

3. Abschnitt Beschäftigungsverbote

§ 4

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Acht-Wochen-Frist) nicht beschäftigt werden.

(2) Die Acht-Wochen-Frist (Abs. 1) ist aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses zu berechnen. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als dem im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) Über die Acht-Wochen-Frist (Abs. 1) hinaus darf eine werdende Mutter auch dann nicht beschäftigt werden, wenn nach einem von ihr vorgelegten amtsärztlichen Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermines Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Acht-Wochen-Frist (Abs. 1) den Dienstgeber auf deren Beginn aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft ist der Dienstgeber zu verständigen.

(5) Allfällige Kosten für einen weiteren Nachweis der Schwangerschaft und des voraussichtlichen Zeitpunktes der Entbindung, der vom Dienstgeber verlangt wird, hat der Dienstgeber zu tragen.

(6) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung, BGBl. II Nr. 470/2001, die außerhalb der Dienstzeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

§ 5

Verbotene Arbeiten für werdende Mütter

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

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

1. Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, gegeben ist;
4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;
5. die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung

verbunden ist;

6. die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
7. die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;
8. das Schälen von Holz mit Handmessern;
9. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, sind im Einzelfall von der Landesregierung auf Antrag der Dienstnehmerin oder der Bedienstetenschutzkommission oder von Amts wegen zu untersagen, wenn diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind;
10. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;
11. Arbeiten mit biologischen Stoffen im Sinne des § 38 Abs. 4 Z 2 bis 4 Bgld. BSchG 2001, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;¹
- 12.² Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern und beim Tauchen.

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

(4) Im Zweifelsfall hat die Landesregierung auf Antrag der Dienstnehmerin oder der Bedienstetenschutzkommission oder von Amts wegen zu entscheiden, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß den Abs. 1 bis 3 fällt.

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
3. bei denen die Dienstnehmerin besonders belastigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist,

nicht beschäftigt werden, wenn auf Antrag der Dienstnehmerin oder der Bedienstetenschutzkommission oder von Amts wegen die Landesregierung entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind.

(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Dienstes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

¹ Interpunktion ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

² Ziffer 12 angefügt gem. Art. 1 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

§ 6

Verbotene Arbeiten für stillende Mütter

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

(2) * Stillende Mütter dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder Arbeitsverfahren gemäß § 5 Abs. 2 Z 1, 3, 4, 9 und 12 beschäftigt werden.*

(3) Im Zweifelsfall hat die Landesregierung auf Antrag der Dienstnehmerin, der Bedienstetenschutzkommission oder von Amts wegen zu entscheiden, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.

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

* I.d.F. gem. Art. 1 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

§ 7

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

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

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

(3) * Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit dem in § 5 Abs. 2 Z 1, 2, 3, 4, 8, 9 und 12 genannten Arbeiten beschäftigt werden.

(4) Ist eine Dienstnehmerin in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nach dem Zeugnis eines Arztes nicht voll leistungsfähig, so hat die Landesregierung über die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 hinaus Maßnahmen zu treffen, die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendig sind.

* I.d.F. gem. Art. 1 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

§ 8

Verbot der Nachtarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen - abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen - in der Zeit von 20.00 Uhr bis 6.00 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) Werdende und stillende Mütter dürfen, wenn dies aufgrund der Eigenart der Verwendung oder des Dienstbetriebes unbedingt erforderlich ist, bis 22.00 Uhr beschäftigt werden, sofern im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewährt wird.

(3) Die Landesregierung kann im Einzelfall die Beschäftigung werdender und stillender Mütter bis 23.00 Uhr bewilligen, wenn

1. dies aufgrund der Eigenart der Verwendung oder des Dienstbetriebes unbedingt notwendig ist,
2. es der Gesundheitszustand der Dienstnehmerin erlaubt und
3. der Dienstnehmerin im Anschluss an die Nachtarbeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gesichert ist.

(4) Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur insoweit, als Nachtarbeit für Dienstnehmerinnen nicht aufgrund anderer Vorschriften verboten ist.

§ 9

Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Werdende und stillende Mütter dürfen - abgesehen von den durch die Abs. 2 und 3 zugelassenen Ausnahmen - an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

(2) Das Verbot nach Abs. 1 gilt nicht

1. für die Beschäftigung in Dienststellen, in denen ununterbrochen mit Schichtwechsel gearbeitet wird, im Rahmen der sonst zulässigen Sonn- und Feiertagsarbeit;
2. für die Beschäftigung in Dienststellen, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn die Ersatzruhezeit für alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dieser Dienststellen auf einen bestimmten Werktag fällt;
3. für die Beschäftigung in Dienststellen, für die Sonn- und Feiertagsarbeit zugelassen ist, wenn in der Dienststelle insgesamt nicht mehr als fünf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer regelmäßig beschäftigt sind und außer der werdenden oder stillenden Mutter nur noch eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer beschäftigt ist, die oder der gleichartig verwendet werden kann.

(3) Die Landesregierung kann im Einzelfall weitere Ausnahmen bewilligen, wenn dies aus dienstlichen Gründen unerlässlich ist.

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

(5) Die Ausnahmen der Abs. 2 und 3 gelten nur insoweit, als Sonn- und Feiertagsarbeit für Dienstnehmerinnen nicht aufgrund anderer Vorschriften verboten ist.

§ 10

Verbot der Leistung von Überstunden

Werdende und stillende Mütter dürfen über die regelmäßige Wochendienstzeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Dienstzeit neun Stunden, die wöchentliche Dienstzeit 40 Stunden übersteigen.

§ 11

Ruhemöglichkeit

Werdenden und stillenden Müttern, die in Arbeitsstätten oder auf Baustellen (§ 2 Abs. 6 und 7 Bgld. BSchG 2001) beschäftigt sind, ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

§ 12

Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit frei zu geben. Diese Freizeit hat an Tagen, an denen die Dienstnehmerin mehr als viereinhalb Stunden arbeitet, 45 Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht oder mehr Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren.

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

4. Abschnitt**Kündigungs- und Entlassungsschutz, Entgelt**

§ 13

Kündigungsschutz

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

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

(3) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muss dieser Vereinbarung eine Bescheinigung der Personalvertretung beigegeben sein, aus der hervorgeht, dass die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Gesetz belehrt wurde.

§ 14

Sonderbestimmungen für provisorische öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

(1) Während der Dauer des in den §§ 13, 19, 20, 22 und 23 geregelten Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach dem Ende dieses Schutzes sowie während der Dauer einer aufgeschobenen Karenz kann ein provisorisches öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis nicht definitiv werden.

(2) Die Definitivstellung nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Fristen wirkt auf den Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne die Aufschiebung gemäß Abs. 1 erfolgt wäre.

(3) Abweichend von Abs. 1 kann ein provisorisches öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis während der Inanspruchnahme einer Karenz gemäß § 20 durch den anderen Elternteil definitiv werden.

§ 15

Befristete Dienstverhältnisse

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zu dem Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 4 Abs. 1 oder dem Beginn

eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbot nach § 4 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, dass die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

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

§ 16

Entlassungsschutz

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

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

1. die ihr aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
 2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;
 3. das Amtsgeheimnis verletzt oder einer dem Dienstbetrieb abträglichen Nebenbeschäftigung nachgeht und diese trotz Aufforderung des Dienstgebers nicht aufgibt;
 4. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lässt;
 5. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht;
 6. die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre Aufnahme nach den Bestimmungen des Burgenländischen Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985, LGBl. Nr. 49, oder nach anderen Rechtsvorschriften ausgeschlossen hätte.
- (3) In den Fällen des Abs. 2 Z 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.
- (4) In den Fällen des Abs. 2 Z 4 und 5 kann die Entlassung der Dienstnehmerin gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.
- (5) Die Abs. 1 bis 4 sind nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der Dienstnehmerin durch das rechtskräftige Erkenntnis einer aufgrund gesetzlicher oder anderer dienstrechtlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.

§ 17

Parteistellung

Im gerichtlichen Verfahren nach den §§ 16, 21 und 28 sowie im Verwaltungsverfahren nach § 5 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und Abs. 5, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 4, § 8 Abs. 3 und § 9 Abs. 3 ist die Dienstnehmerin Partei.

§ 18

Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

(1) Macht die Anwendung der §§ 3, 5, 6, 7 Abs. 3 und 4 oder des § 8 eine Änderung der Beschäftigung erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in diesen Zeitraum Zeiten, während derer die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von 13 Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Diese Regelung gilt auch, wenn sich durch die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit ergibt, mit der Maßgabe, dass der Berechnung des Entgelts die Arbeitszeit zugrunde zu legen ist, die für die Dienstnehmerin ohne Änderung der Beschäftigung gelten würde.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 4 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die aufgrund der Vorschriften der §§ 3, 5, 6, 7 Abs. 3 und 4 oder des § 8 keine Beschäftigungsmöglichkeit in der Dienststelle besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist. Für Dienstnehmerinnen, die gemäß § 4 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen, besteht dieser Anspruch nicht für Zeiten, während derer ein Anspruch nach § 15a LBBG 2001 oder § 48 Abs. 8 Bld. LVBG 2013 besteht. *

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während derer Wochengeld oder Krankengeld nach dem ASVG bezogen werden kann; ein Anspruch auf einen Zuschuss des Dienstgebers zum Krankengeld wird hiedurch nicht berührt.

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400, in den Kalenderjahren, in die Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartige Zeiten fallen.

* Satz angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

5. Abschnitt Karenz für Dienstnehmerinnen

§ 19

Anspruch auf Karenz

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 7 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts 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. Das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 7 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(1a)¹ Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 20 Abs. 2 nicht zulässig.

(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate² betragen.

(3)³ Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 7 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(4) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 13 und 16 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz.

¹ I.d.F. gem. Art. 1 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

² Wortfolge „zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2010.

³ I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2010.

§ 20

Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

(1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens zwei Monate¹ betragen. Er ist in dem in § 19 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann die Dienstnehmerin gleichzeitig mit dem Vater Karenz für die Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei in diesem Fall der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem in § 19 Abs. 3 bzw. § 21 Abs. 1 genannten Zeitpunkt endet.

(3)² Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters in Anspruch zu nehmen, hat sie ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende der Karenz des Vaters Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 7 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 7 Abs. 1 zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(4) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 13 und 16 beginnt im Fall des Abs. 3 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles.

(5) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 13 und 16 endet vier Wochen nach dem Ende des jeweiligen Karenzteiles.

¹ Wortfolge „zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2010.

² I.d.F. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2010.

§ 21

Aufgeschobene Karenz

(1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zur Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Fol-

genden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die dienstlichen Interessen und die Erfordernisse des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 19 oder 20 spätestens

1. mit der Vollendung des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, mit der Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat.

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

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber spätestens bis zur Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Die Dienstnehmerin kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass sie anstelle der aufgeschobenen Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz 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 die Dienstnehmerin die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) Unbeschadet des Ablaufs der in Abs. 3 und Abs. 4 jeweils erster Satz genannten Fristen kann aufgeschobene Karenz gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

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

(7) Für Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis sind Abs. 3 zweiter bis letzter Satz und Abs. 4 zweiter Satz nicht anzuwenden. Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis können die aufgeschobene Karenz zu dem von ihnen gewünschten Zeitpunkt in Anspruch nehmen.

§ 22

Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

(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), und die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

(2) Die §§ 19 bis 21 sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. die Karenz nach den §§ 19 und 20 beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters;
2. beabsichtigt die Dienstnehmerin, ihre Karenz nach den §§ 19 und 20 unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch zu nehmen, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. ist der Zeitraum zwischen dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege und der Vollendung des 18. Lebensmonates des Kindes kürzer als drei Monate, so ist die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, dem Dienstgeber innerhalb von drei Monaten nach dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege zu melden.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Vollendung des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung 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 Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Diese Karenz kann entweder einmal mit dem Vater, Adoptiv- oder Pflegevater geteilt (§ 20) oder es können drei Monate dieser Karenz aufgeschoben werden (§ 21). Im Übrigen ist Abs. 2 anzuwenden.

(4) Die §§ 13 und 16 Abs. 1, 2 und 4 sind auf die Karenz nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 13 Abs. 2) die Mitteilung von der

Annahme an Kindes statt oder von der Übernahme in unentgeltliche Pflege tritt. In beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

§ 23

Karenz bei Verhinderung des Vaters

(1) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung Karenz zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine solche Karenz endet spätestens

1. mit Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes oder
2. wenn der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater verhindert ist, eine ihm nach Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes zustehende Karenz in Anspruch zu nehmen, mit dem Ende dieses Anspruches.

(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 des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

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

(5) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 13 und 16 nicht bereits aufgrund anderer Bestimmungen dieses Gesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

§ 24

Beschäftigung während der Karenz

(1) Die Dienstnehmerin kann neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs. 2 Z 2 ASVG genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Dienstpflichten bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Der Zeitpunkt der Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Weiters kann die Dienstnehmerin neben ihrem karenzierten Dienstverhältnis mit ihrem Dienstgeber oder mit einem anderen Dienstgeber (Nebenbeschäftigung) für höchstens dreizehn Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbaren. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(3) Dienstnehmerinnen bedürfen für eine Nebenbeschäftigung im Sinne des Abs. 2 der Genehmigung durch die Dienstbehörde bzw. durch den Dienstgeber. § 70 Abs. 4 des Landesbeamten-Dienstrechtsgesetzes 1997 - LBDG 1997, LGBl. Nr. 17/1998, ist anzuwenden.

§ 25

Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

(1) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften nicht anderes bestimmt ist, bleibt die Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.

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

1. dass sie keine Karenz in Anspruch nimmt oder
2. über Beginn und Dauer der Karenz.

(3) Wird der gemeinsame Haushalt der Mutter mit dem Kind aufgehoben, so endet die Karenz nach diesem Gesetz. Die Dienstnehmerin gilt ab diesem Zeitpunkt bis zum Ende der ursprünglich nach diesem Gesetz gewährten Karenz als gegen Entfall der Bezüge im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften beurlaubt. Wenn es der Dienstgeber jedoch begehrt, hat die Dienstnehmerin vorzeitig den Dienst anzutreten.

§ 26

Recht auf Information

Während einer Karenz hat der Dienstgeber die Dienstnehmerin über wichtige Geschehnisse im Landesdienst, die die Interessen der karenzierten Dienstnehmerin berühren, insbesondere organisatorische Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen, zu informieren.

6. Abschnitt Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit für Dienstnehmerinnen

§ 27

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

(4) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach § 27 ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(5) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate¹ dauern.

(6) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 7 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 7 Abs. 1 bekannt zu geben.

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

(8)² Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(9)² Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(9a)³ Eine Dienstnehmerin kann über die für sie maßgebende Wochendienstzeit hinaus zur Dienstleistung nur herangezogen werden, wenn die Dienstleistung zur Vermeidung eines Schadens unverzüglich notwendig ist und eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, deren oder dessen Wochendienstzeit nicht herabgesetzt ist, nicht zur Verfügung steht. Die Zeit einer solchen zusätzlichen Dienstleistung

ist entweder durch Freizeit auszugleichen oder nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

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

(11) Der Dienstgeber ist verpflichtet, der Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Die Dienstnehmerin hat diese Bestätigung mit zu unterfertigen.

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

¹ Wortfolge „zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2010.

² I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 62/2010.

³ Eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

28

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

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

burgenland-recht.at

Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

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

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

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

§ 29

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach § 27 zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

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

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 28 Abs. 3 statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

§ 30

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 13 und 16 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach der Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach § 28.

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

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

§ 31

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

Die §§ 27 bis 30 gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

§ 32

Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die §§ 27 bis 31 sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

§ 33

Spätere Geltendmachung der Karenz

(1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nehmen.

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

§ 34

Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmerinnen
in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis

(1) Der 6. Abschnitt gilt mit den in den folgenden Absätzen enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis.

(2) § 27 Abs. 1 bis 3 ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

1. Eine Teilzeitbeschäftigung ist im Ausmaß einer Herabsetzung
 - a) bis auf die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit oder
 - b) unter die Hälfte der für eine Vollbeschäftigung vorgesehenen Wochendienstzeit für die beantragte Dauer, während der die Mutter Anspruch auf Kinderbetreuungsgeld hat, zu gewähren.
2. Das Ausmaß der Herabsetzung ist so festzulegen, dass die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit ein ganzzahliges Stundenausmaß umfasst. Die verbleibende regelmäßige Wochendienstzeit gemäß Z 1 lit. a
 - a) darf nicht unter der Hälfte der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit und
 - b) muss unter der für eine Vollbeschäftigung erforderlichen regelmäßigen Wochendienstzeit liegen.
3. Lassen die besonderen Umstände des Dienstes eine genaue Einhaltung eines ganzzahligen Ausmaßes an Stunden nicht zu, so ist es so weit zu überschreiten, als es nötig ist, um seine Unterschreitung zu vermeiden.
4. Bei der stundenmäßigen Festlegung der Zeiträume, in denen die Dienstnehmerin Dienst zu versehen hat, ist auf die persönlichen Verhältnisse der Dienstnehmerin, insbesondere auf die Gründe, die zur Teilzeitbeschäftigung geführt haben, so weit Rücksicht zu nehmen, als nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen.
5. (Entf. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014))

(3) § 27 Abs. 8 und 9 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Dienstbehörde auf Antrag der Dienstnehmerin eine Änderung des Ausmaßes oder die vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung verfügen kann, wenn

1. der Grund für die Teilzeitbeschäftigung weggefallen ist und
2. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

(4) § 29 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch die Dienstbehörde gemäß § 27 Abs. 3 die Dienstnehmerin an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder bis zur rechtskräftigen Entscheidung¹ Karenz beanspruchen kann.² Wurde die Teilzeitbeschäftigung rechtskräftig abgelehnt, kann die Beamtin binnen einer Woche nach Rechtskraft bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.³

(5)⁴ § 30 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz auch während eines Rechtsmittelverfahrens betreffend die Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung gelten.

(6) §§ 28 und 32 sind nicht anzuwenden.

¹ Wort „Entscheidung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

² Entfall der Wortfolge „oder für die Dauer eines Verfahrens vor dem Verwaltungsgerichtshof oder dem Verfassungsgerichtshof“ gem. Z 5 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

³ Satz angefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁴ I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014) [Entfall der Wortfolge „und eines Verfahrens vor dem Verwaltungsgerichtshof oder dem Verfassungsgerichtshof“]

7. Abschnitt Karenz und Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmer (Väter-Karenz)

§ 35

Anwendung der Bestimmungen für Dienstnehmerinnen

(1) § 14 sowie der 5. und 6. Abschnitt gelten mit den in diesem Abschnitt enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmer.

(2) An die Stelle der Begriffe „Dienstnehmerin/Dienstnehmerinnen“, „Mutter“, „Adoptivmutter“ und „Pflegemutter“ treten die Begriffe „Dienstnehmer“, „Vater“, „Adoptivvater“ und „Pflegevater“ im jeweils grammatikalisch richtigen Zusammenhang.

(3) An die Stelle der Begriffe „Dienstnehmer“, „Vater“, „Adoptivvater“ und „Pflegevater“ treten die Begriffe „Dienstnehmerin/Dienstnehmerinnen“, „Mutter“, „Adoptivmutter“ und „Pflegemutter“ im jeweils richtigen grammatikalischen Zusammenhang.

§ 36

Sonderbestimmungen

(1) § 19 ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden:

- 1.* Dem Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz 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; eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 20 Abs. 2 nicht zulässig.
- 2.* Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotens der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 7 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).
- 3.* Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers 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, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.
4. Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben.

(2) § 20 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass ein Karenzteil zu dem im Abs. 1 Z 2 oder 3 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz der Mutter beginnt.

(3) § 27 Abs. 6 gilt mit der Maßgabe, dass

1. der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit den in Abs. 1 Z 2 und 3 genannten Zeitpunkten antreten kann und
2. im Falle der Z 1 der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben hat.

* I.d.F. gem. Art. 1 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

§ 37

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

(1) Der Dienstnehmer, der Karenz nach den §§ 19, 20, 22 oder 23 in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden, sofern Abs. 2 nicht anderes bestimmt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. § 16 Abs. 2, 4 und 5 und § 17 sind anzuwenden.

8. Abschnitt

(Entf. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014))

§ 38

(Entf. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014))

9. Abschnitt

Gemeinden und Gemeindeverbände

§ 39

Zuständigkeit

Dieses Gesetz ist auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Gemeinden und Gemeindeverbände mit der Maßgabe anzuwenden, dass die der Landesregierung obliegenden Aufgaben vom Bürgermeister (Obmann des Gemeindeverbandsausschusses) und die der Bedienstetenschutzkommission obliegenden Aufgaben von den Sicherheitsvertrauenspersonen wahrzunehmen sind.

§ 40

Eigener Wirkungsbereich

Die nach diesem Gesetz den Gemeinden obliegenden Aufgaben sind solche des eigenen Wirkungsbereiches.

10. Abschnitt

Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 41

Übergangsbestimmungen

(1) Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, ist dieses Gesetz ab dem Zeitpunkt seines Inkraft-Tretens auf die im § 1 angeführten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer auch dann anzuwenden, wenn deren Kinder vor diesem Zeitpunkt geboren wurden. Aufgrund des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, oder des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, jeweils in der für Landesbeamtinnen und Landesbeamte bis zum Ablauf des 31. Dezember 2004 geltenden Fassung, erlassene Bescheide oder getroffene Vereinbarungen gelten ab 1. Jänner 2005 als Bescheide und Vereinbarungen aufgrund der entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.

(2) § 34 Abs. 2 Z 1 ist auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis anzuwenden, deren Kinder nach dem 31. Oktober 2002 geboren wurden. Für andere Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis gelten weiterhin die Bestimmungen des § 23 Abs. 7 und Abs. 8 Z 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002, bzw. die Bestimmungen des § 10 Abs. 9 und Abs. 10 Z 1 und 2 des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002.

(3) Der 6. Abschnitt gilt für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Kinder nach dem 31. Dezember 2004 geboren werden. Für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, deren Kinder vor dem 1. Jänner 2005 geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen des § 23 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004, bzw. die Bestimmungen des § 10 des Väter-Karenzgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989, in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 64/2004. Abweichend davon kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach dem 6. Abschnitt dieses Gesetzes verlangt werden von

1. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, wenn sie oder der jeweils andere Elternteil sich am 1. Jänner 2005 in Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befinden, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
2. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, wenn sie oder der jeweils andere Elternteil sich am 1. Jänner 2005 in Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
3. Dienstnehmerinnen, die sich am 1. Jänner 2005 in einem Beschäftigungsverbot nach § 7 Abs. 1

- und 2 befinden,
4. Dienstnehmer, wenn sich die Mutter des Kindes am 1. Jänner 2005 in einem Beschäftigungsverbot nach § 7 Abs. 1 und 2 dieses Gesetzes, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet,
 5. Dienstnehmerinnen, die am 1. Jänner 2005 im Anschluss an die Frist nach § 7 Abs. 1 und 2 einen Gebührenurlaub verbrauchen oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert sind und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz bereits geltend gemacht haben, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
 6. Dienstnehmer, wenn die Mutter des Kindes im Anschluss an die Frist nach § 7 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

§ 42

Auflegen des Gesetzes

Dieses Gesetz ist in jeder Dienststelle des Landes, einer Gemeinde und eines Gemeindeverbandes an geeigneter, für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen oder den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mittels eines sonstigen Datenträgers samt Ablesevorrichtung, durch geeignete elektronische Datenverarbeitung oder durch geeignete Telekommunikationsmittel zugänglich zu machen.

§ 43

Verweisung

(1) Verweisungen in den das Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrecht der Landes- und Gemeindebediensteten regelnden Landesgesetzen auf Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 oder des Väter-Karenzgesetzes gelten ab dem in § 44 Abs. 1 angeführten Zeitpunkt als Verweisungen auf die entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.

(2) Soweit in diesem Gesetz auf andere Landesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese Landesgesetze in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden.

(3)* Soweit in diesem Gesetz auf Bundesgesetze oder Verordnungen des Bundes verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese in der nachstehend angeführten Fassung anzuwenden.

1. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2013,
2. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2013,
3. Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2013,
4. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 53/2013,
5. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 87/2013,
6. Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002, BGBl. II Nr. 470/2001, in der Fassung der Verordnung BGBl. II Nr. 448/2009,
7. Zivilprozessordnung (ZPO), RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 30/2012 und der Kundmachung BGBl. I Nr. 26/2013.

* I.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl.Nr. 61/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014).

§ 44 *

Richtlinienumsetzung

Durch dieses Gesetz wird die Richtlinie 96/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19.06.1996 S. 4, umgesetzt.

* Paragraf samt Überschrift eingefügt gem. Art. 1 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

§ 45 ¹

In-Kraft-Treten, Außer-Kraft-Treten

(1) Dieses Gesetz tritt mit 1. Jänner 2005 in Kraft.

(2) Mit dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes treten das Landesbeamtenengesetz 1985, LGBl. Nr. 48, und § 2 Abs. 1 Z 4 und 5 des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1985, LGBl. Nr. 49, außer Kraft.

(3)² Das Inhaltsverzeichnis sowie § 18 Abs. 2, § 27 Abs. 9a, § 34 Abs. 4 und 5 und § 43 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2013 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft; gleichzeitig treten § 34 Abs. 2 Z 5 und der 8. Abschnitt außer Kraft.“

¹ Paragrafenbezeichnung geändert gem. Art. 1 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2006

² Angefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 61/2013.

burgenland-recht.at