

TE Vfgh Erkenntnis 2026/3/17 G73/2025 (G73/2025-21)

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 17.03.2026

Index

L10 Dienst- und Personalvertretungsrecht der Landesbediensteten

Norm

B-VG Art10 Abs1 Z11

B-VG Art12 Abs1 Z4

B-VG Art21 Abs1

B-VG Art21 Abs2

B-VG Art140 Abs1 Z1 litd

Oö Landes-VertragsbedienstetenG §73 Abs2

MutterschutzG 1979 §1, §11, §15d, §15h, §15i, §15j, §15k, §16, §18

VfGG §7 Abs1

1. B-VG Art. 10 heute
2. B-VG Art. 10 gültig ab 01.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2019
3. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
4. B-VG Art. 10 gültig von 01.08.2016 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 62/2016
5. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2013
6. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 59/2013
7. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2014 bis 30.04.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
8. B-VG Art. 10 gültig von 01.05.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 59/2013
9. B-VG Art. 10 gültig von 01.07.2012 bis 30.04.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
10. B-VG Art. 10 gültig von 01.04.2012 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 12/2012
11. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2012 bis 31.03.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2011
12. B-VG Art. 10 gültig von 01.07.2008 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2008
13. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2008 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2008
14. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 106/2005
15. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2004
16. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
17. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/1999
18. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 1013/1994
19. B-VG Art. 10 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 508/1993
20. B-VG Art. 10 gültig von 31.07.1993 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 508/1993
21. B-VG Art. 10 gültig von 01.05.1993 bis 30.07.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 276/1992

22. B-VG Art. 10 gültig von 01.05.1993 bis 30.04.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 565/1991
23. B-VG Art. 10 gültig von 06.06.1992 bis 30.04.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 276/1992
24. B-VG Art. 10 gültig von 01.07.1990 bis 05.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 445/1990
25. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.1989 bis 30.06.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 685/1988
26. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.1985 bis 31.12.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 490/1984
27. B-VG Art. 10 gültig von 01.07.1983 bis 31.12.1984 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 175/1983
28. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.1975 bis 30.06.1983 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
29. B-VG Art. 10 gültig von 29.05.1974 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 287/1974
30. B-VG Art. 10 gültig von 22.01.1969 bis 28.05.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 27/1969
31. B-VG Art. 10 gültig von 01.01.1961 bis 21.01.1969 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1960
32. B-VG Art. 10 gültig von 17.12.1958 bis 31.12.1960 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 271/1958
33. B-VG Art. 10 gültig von 31.12.1954 bis 16.12.1958 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 8/1955
34. B-VG Art. 10 gültig von 19.12.1945 bis 30.12.1954 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
35. B-VG Art. 10 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. B-VG Art. 12 heute
2. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2019
3. B-VG Art. 12 gültig ab 01.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 14/2019
4. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2013
5. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
6. B-VG Art. 12 gültig von 01.08.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2013
7. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.2004 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.1985 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 490/1984
9. B-VG Art. 12 gültig von 01.07.1983 bis 31.12.1984 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 175/1983
10. B-VG Art. 12 gültig von 01.07.1976 bis 30.06.1983 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 302/1975
11. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.1975 bis 30.06.1976 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
12. B-VG Art. 12 gültig von 01.01.1961 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1960
13. B-VG Art. 12 gültig von 17.12.1958 bis 31.12.1960 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 271/1958
14. B-VG Art. 12 gültig von 31.12.1954 bis 16.12.1958 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 8/1954
15. B-VG Art. 12 gültig von 19.12.1945 bis 30.12.1954 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
16. B-VG Art. 12 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. B-VG Art. 21 heute
2. B-VG Art. 21 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
4. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
5. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 121/2001
6. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/1999
7. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 1013/1994
8. B-VG Art. 21 gültig von 01.08.1981 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 350/1981
9. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.1975 bis 31.07.1981 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
10. B-VG Art. 21 gültig von 21.07.1962 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 205/1962
11. B-VG Art. 21 gültig von 19.12.1945 bis 20.07.1962 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
12. B-VG Art. 21 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. B-VG Art. 21 heute
2. B-VG Art. 21 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
4. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
5. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 121/2001
6. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/1999
7. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 1013/1994
8. B-VG Art. 21 gültig von 01.08.1981 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 350/1981

9. B-VG Art. 21 gültig von 01.01.1975 bis 31.07.1981 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
 10. B-VG Art. 21 gültig von 21.07.1962 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 205/1962
 11. B-VG Art. 21 gültig von 19.12.1945 bis 20.07.1962 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
 12. B-VG Art. 21 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
-
1. B-VG Art. 140 heute
 2. B-VG Art. 140 gültig ab 01.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2013
 3. B-VG Art. 140 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
 4. B-VG Art. 140 gültig von 01.07.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 2/2008
 5. B-VG Art. 140 gültig von 01.01.2004 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
 6. B-VG Art. 140 gültig von 06.06.1992 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 276/1992
 7. B-VG Art. 140 gültig von 01.01.1991 bis 05.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 685/1988
 8. B-VG Art. 140 gültig von 01.07.1988 bis 31.12.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 341/1988
 9. B-VG Art. 140 gültig von 01.07.1976 bis 30.06.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 302/1975
 10. B-VG Art. 140 gültig von 19.12.1945 bis 30.06.1976 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
 11. B-VG Art. 140 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VfGG § 7 heute
2. VfGG § 7 gültig ab 22.03.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 16/2020
3. VfGG § 7 gültig von 01.01.2015 bis 21.03.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2014
4. VfGG § 7 gültig von 01.01.2015 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 92/2014
5. VfGG § 7 gültig von 01.03.2013 bis 31.12.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
6. VfGG § 7 gültig von 01.07.2008 bis 28.02.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
7. VfGG § 7 gültig von 01.01.2004 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. VfGG § 7 gültig von 01.10.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/2002
9. VfGG § 7 gültig von 01.01.1991 bis 30.09.2002 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 329/1990
10. VfGG § 7 gültig von 01.07.1976 bis 31.12.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 311/1976

Leitsatz

Aufhebung einer Bestimmung des Oö Landes-VertragsbedienstetenG betreffend den Anspruch auf Elternteilzeit für in Betrieben des Landes beschäftigte Landesbedienstete wegen Kompetenzwidrigkeit; Kompetenz des Bundesgesetzgebers zur Erlassung von – auf Grund der Versteinerungstheorie dem Arbeitnehmerschutz zuzuordnenden – Regelungen über den Anspruch auf (vorzeitige Beendigung der) Elternteilzeit

Spruch

I.römisch eins.

§73 Abs2 dritter Satz Landesgesetz vom 3. Dezember 1993 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich (Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz – Oö LVBG), LGBl für Oberösterreich Nr 10/1994 idF LGBl für Oberösterreich Nr 76/2021, wird als verfassungswidrig aufgehoben. §73 Abs2 dritter Satz Landesgesetz vom 3. Dezember 1993 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich (Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz – Oö LVBG), LGBl für Oberösterreich Nr 10 aus 1994, in der Fassung LGBl für Oberösterreich Nr 76 aus 2021,, wird als verfassungswidrig aufgehoben.

II.römisch zwei.

Frühere gesetzliche Bestimmungen treten nicht wieder in Kraft.

III.römisch drei.

Der Landeshauptmann von Oberösterreich ist zur unverzüglichen Kundmachung dieser Aussprüche im Landesgesetzblatt für Oberösterreich verpflichtet.

Begründung

Entscheidungsgründe

I. Antrag römisch eins. Antrag

Mit dem vorliegenden, auf Art 140 Abs 1 Z 1 lit d B-VG gestützten (Haupt-)Antrag begehrt die Antragstellerin, der Verfassungsgerichtshof möge

"[...] die Wortfolge 'In Bezug auf die im MSchG geregelte Teilzeitbeschäftigung gelten für die Vertragsbediensteten sowie für die übrigen privatrechtlich Bediensteten des Landes Oberösterreich gemäß §2, mit Ausnahme der Bediensteten, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 und das Landes- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt ist und der Land- und Forstarbeiter (Z3) die Bestimmungen der §§11, 15d Abs5, 15h bis 15k und 16 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl I Nr 64/2004.' in Abs2 des §73 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz (idF LGBl Nr 76/2021)" "[...] die Wortfolge 'In Bezug auf die im MSchG geregelte Teilzeitbeschäftigung gelten für die Vertragsbediensteten sowie für die übrigen privatrechtlich Bediensteten des Landes Oberösterreich gemäß §2, mit Ausnahme der Bediensteten, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 und das Landes- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt ist und der Land- und Forstarbeiter (Z3) die Bestimmungen der §§11, 15d Abs5, 15h bis 15k und 16 in der Fassung vor dem Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 64 aus 2004,.' in Abs2 des §73 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz in der Fassung Landesgesetzblatt Nr 76 aus 2021,)"

als verfassungswidrig aufheben.

II. Rechtslagerömisches zwei. Rechtslage

1. §73 Abs2 Landesgesetz vom 3. Dezember 1993 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich (Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz – Oö LVBG), LGBl 10/1994 idF LGBl 76/2021, lautet (die angefochtene Wortfolge ist hervorgehoben): 1. §73 Abs2 Landesgesetz vom 3. Dezember 1993 über das Dienstrecht der Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich (Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz – Oö LVBG), Landesgesetzblatt 10 aus 1994, in der Fassung Landesgesetzblatt 76 aus 2021,, lautet (die angefochtene Wortfolge ist hervorgehoben):

"§73

Anwendung sonstiger landesrechtlicher und bundesrechtlicher Vorschriften

[...]

(2) Das Mutterschutzgesetz 1979 ist auf Vertragsbedienstete und auf Personen gemäß §2 Abs2 Z2, 4, 5 und 6 anzuwenden. §15e MSchG gilt jedoch nur nach Maßgabe des §14 dieses Landesgesetzes. In Bezug auf die im MSchG geregelte Teilzeitbeschäftigung gelten für die Vertragsbediensteten sowie für die übrigen privatrechtlich Bediensteten des Landes Oberösterreich gemäß §2, mit Ausnahme der Bediensteten, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 und das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt ist und der Land- und Forstarbeiter (Z3) die Bestimmungen der §§11, 15d Abs5, 15h bis 15k und 16 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl I Nr 64/2004. (2) Das Mutterschutzgesetz 1979 ist auf Vertragsbedienstete und auf Personen gemäß §2 Abs2 Z2, 4, 5 und 6 anzuwenden. §15e MSchG gilt jedoch nur nach Maßgabe des §14 dieses Landesgesetzes. In Bezug auf die im MSchG geregelte Teilzeitbeschäftigung gelten für die Vertragsbediensteten sowie für die übrigen privatrechtlich Bediensteten des Landes Oberösterreich gemäß §2, mit Ausnahme der Bediensteten, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 und das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt ist und der Land- und Forstarbeiter (Z3) die Bestimmungen der §§11, 15d Abs5, 15h bis 15k und 16 in der Fassung vor dem Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 64 aus 2004,.

[...]"

2. Die maßgeblichen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 – MSchG, BGBl 221/1979 idF BGBl I 115/2023, lauten wie folgt: 2. Die maßgeblichen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 – MSchG, Bundesgesetzblatt 221 aus 1979, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, 115 aus 2023,, lauten wie folgt:

"Geltungsbereich

§1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für

1. Dienstnehmerinnen,
2. Heimarbeiterinnen.

(2) Dieses Bundesgesetz ist nicht anzuwenden auf

1. Dienstnehmerinnen, für deren Dienstverhältnis das Landarbeitsgesetz 1984, BGBl Nr 287, gilt, 1. Dienstnehmerinnen, für deren Dienstverhältnis das Landarbeitsgesetz 1984, Bundesgesetzblatt , Nr 287, gilt,

2. Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind.

(3) Abweichend von Abs2 Z2 ist dieses Bundesgesetz auf Dienstnehmerinnen anzuwenden, deren Dienstrecht gemäß Art14 Abs2 oder Art14a Abs3 litb B-VG gesetzlich vom Bund zu regeln ist.

(4) Die in diesem Bundesgesetz für Dienstnehmerinnen getroffenen Regelungen gelten auch für weibliche Lehrlinge, die für Dienstgeber getroffenen Regelungen auch für Auftraggeber im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl Nr 105/1961.(4) Die in diesem Bundesgesetz für Dienstnehmerinnen getroffenen Regelungen gelten auch für weibliche Lehrlinge, die für Dienstgeber getroffenen Regelungen auch für Auftraggeber im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, Bundesgesetzblatt Nr 105 aus 1961,.

(5) Auf freie Dienstnehmerinnen im Sinne des §4 Abs4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl Nr 189/1955 sind §3 sowie §5 Abs1 und 3 anzuwenden(5) Auf freie Dienstnehmerinnen im Sinne des §4 Abs4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), Bundesgesetzblatt Nr 189 aus 1955, sind §3 sowie §5 Abs1 und 3 anzuwenden.

[...]

§11. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl Nr 218/1975) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§10 Abs1, 3 und 4, 10a Abs1, 15 Abs4, 15a Abs5, 15d Abs1 erster Satz in Verbindung mit Abs5 und §15n Abs1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann. §11. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr 218 aus 1975,) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§10 Abs1, 3 und 4, 10a Abs1, 15 Abs4, 15a Abs5, 15d Abs1 erster Satz in Verbindung mit Abs5 und §15n Abs1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

[...]

Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

§15d. [...]

(5) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§10 und 12 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

[...]

Teilzeitbeschäftigung und Änderung der Lage der Arbeitszeit

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§15h. (1) Die Dienstnehmerin hat im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von höchstens sieben Jahren. Von diesem Höchstausmaß sind die tatsächliche Dauer des Beschäftigungsverbotes nach §5 Abs1 sowie die Dauer der von beiden Elternteilen für dasselbe Kind in Anspruch genommenen Elternkarenz abzuziehen. Zu diesem Höchstausmaß ist der Zeitraum zwischen der Vollendung des siebten Lebensjahres und dem späteren Schuleintritt des Kindes hinzuzurechnen. Der Anspruch besteht nur dann, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat,

2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl Nr 22/1974) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und 2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§34 Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, Bundesgesetzblatt Nr 22 aus 1974,) mit mehr als

20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist und

3. die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs1 Z1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Bundesgesetz werden abweichend von §15f Abs1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs1 Z2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des §97 Abs1 Z25 ArbVG insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§15i. Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach §15h Abs1 oder 4 oder diesen Anspruch bereits ausgeschöpft hat, kann mit dem Dienstgeber im Zeitraum bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage vereinbaren, bei der die wöchentliche Normalarbeitszeit um mindestens 20 vH reduziert wird und zwölf Stunden nicht unterschreitet (Bandbreite).

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§15j. (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§15h und 15i ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§177 Abs4 oder 179 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr 946/1811, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet. §15j. (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§15h und 15i ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§177 Abs4 oder 179 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr 946 aus 1811,, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Dieses Recht wird durch das Zurückziehen eines Teilzeitantrages nach §15h Abs1 oder §15i nicht verwirkt. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß §5 Abs1 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 §5 Abs1 bekannt zu geben.

(4) 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 §5 Abs1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach §5 Abs1 bekannt zu geben.

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach §15h Abs1 Z3 oder §15i 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.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) innerhalb der Bandbreite nach §15h Abs1 Z3 oder §15i 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.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des §67 Abs1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) 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.

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

(10) Kommt es zu einer Vereinbarung über ein Teilzeitmodell außerhalb der Bandbreite, liegt dennoch eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des §15h oder §15i vor.

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§15k. (1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung nach §15h Abs1 beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. 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 Abs1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs1 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 Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag. Das Arbeits- und Sozialgericht hat der Klage des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die betrieblichen 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 Abs1 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 betrieblichen 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 Abs1 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 betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(6) In Rechtsstreitigkeiten nach Abs3 bis 5 steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des §517 Abs1 Z1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

[...]

Dienst(Werks)wohnung

§16. Vereinbarungen, durch die der Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft berührt wird, müssen während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§10, 12, 15 Abs4, 15a Abs4 und 5, 15c Abs4, 15d Abs5, 15n Abs1, um rechtswirksam zu sein, vor Gericht (§92 ASGG) nach Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden.

[...]

Sonderbestimmungen für Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes

§18. Die Abschnitte 2 bis 7 gelten mit den in den §§18a bis 23 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis

1. zum Bund,
2. zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband, sofern die Dienstnehmerin in einem Betrieb tätig ist,
3. gemäß Art14 Abs2 B-VG,
4. gemäß Art14a Abs3 B-VG

stehen, weiters für Dienstnehmerinnen in einem Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds, auf das nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl Nr 86, dessen §1 Abs2 sinngemäß anzuwenden ist."stehen, weiters für Dienstnehmerinnen in einem Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds, auf das nach dem Vertragsbedienstetengesetz 1948, Bundesgesetzblatt , Nr 86, dessen §1 Abs2 sinngemäß anzuwenden ist."

3. Die Bestimmungen des §11, §15d, §15h, §15i, §15j, §15k und §16 Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl 221/1979, in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl I 64/2004 lauteten wie folgt: 3. Die Bestimmungen des §11, §15d, §15h, §15i, §15j, §15k und §16 Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, Bundesgesetzblatt 221 aus 1979,, in der Fassung vor dem Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, 64 aus 2004, lauteten wie folgt:

"§11. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl Nr 218/1975) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§10 Abs1, 3 und 4, 10a Abs1, 15 Abs4, 15a Abs5, 15d Abs1 erster Satz in Verbindung mit Abs5 und §15h Abs11 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann."§11. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr 218 aus 1975,) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§10 Abs1, 3 und 4, 10a Abs1, 15 Abs4, 15a Abs5, 15d Abs1 erster Satz in Verbindung mit Abs5 und §15h Abs11 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

[...]

Karenz bei Verhinderung des Vaters

§15d. [...]

(5) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§10 und 12 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

[...]

Teilzeitbeschäftigung

§15h. (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.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel ihrer gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes keine Karenz in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß §5 Abs1 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 eine Karenz nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates 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; Abs2 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 Abs3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenz in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenz nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenz 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 §5 Abs1 und 2 oder

2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder

3. im Anschluss an eine Karenz nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes oder

4. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(6) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist gemäß §5 Abs1 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 §5 Abs1 bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, dass der Vater keine Karenz in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an eine Karenz oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende der Karenz 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 eine Karenz in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Gericht hat die Klage 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.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner 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.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des §67 Abs1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§10 und 12 beginnt im Falle des Abs5 Z3 und 4 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

(11) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§10 und 12 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß Abs7.

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§15i. (1) Wird anstelle von Karenz Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate einer Karenz gemäß §15c.

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

1. unmittelbar mit der Annahme oder Übernahme des Kindes, allein oder gleichzeitig mit dem Vater, oder
2. im Anschluss an eine Karenz oder
3. im Anschluss an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters

beginnen.

(3) Im Fall des Abs2 Z1 hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung ihrem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben; in den Fällen des Abs2 Z2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(4) Im Übrigen ist §15h anzuwenden.

Spätere Geltendmachung der Karenz

§15j. (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 zum Ablauf 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.

§15k. Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes während der Schutzfrist nach §5 Abs1,
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§15c Abs1 Z1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§15c Abs1 Z2) innerhalb von acht Wochen,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§15, 15a, 15c, 15d oder 15j bis spätestens drei Monate vor Ende der Karenz

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

[...]

Dienst(Werks)wohnung

§16. Vereinbarungen, durch die der Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft berührt wird, müssen während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§10, 12, 15 Abs4, 15a Abs4 und 5, 15c Abs4, 15d Abs5 und 15g Abs10 und 11 um rechtswirksam zu sein, vor Gericht (§92 ASGG) nach Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden."

III. Anlassverfahren, Antragsvorbringen und Vorverfahrenrömisches drei. Anlassverfahren, Antragsvorbringen und Vorverfahren

1. Dem Antrag liegt folgender Sachverhalt zugrunde:

1.1. Die Antragstellerin ist seit 1. Oktober 2016 Vertragsbedienstete des Landes Oberösterreich und in ihrer Tätigkeit als Ergotherapeutin der Kepler Universitätsklinikum GmbH zugewiesen.

1.2. Die Antragstellerin nahm aus Anlass der Geburt ihres ersten Kindes im August 2022 Elternkarenz für die Dauer von zwei Jahren in Anspruch.

1.3. Im April 2024 beantragte die Einschreiterin bei ihrer Dienstgeberin Elternteilzeit im Ausmaß von 24 Wochenstunden. Im Juni 2024 trafen die Antragstellerin und die zuständige Personalstelle der Kepler Universitätsklinikum GmbH eine Elternteilzeitvereinbarung im Ausmaß von 20 Wochenstunden für den Zeitraum von 24. August 2024 bis 31. August 2030.

1.4. Im September 2024 teilte die Antragstellerin der Personalstelle der Kepler Universitätsklinikum GmbH mit, dass die Antragstellerin erneut schwanger sei und sie beginnend mit 1. Jänner 2025 ihre Arbeitszeit auf das ursprüngliche Ausmaß von 40 Wochenstunden erhöhen wolle. Die Personalstelle teilte der Antragstellerin daraufhin mit, dass die Erhöhung ihrer Wochenstunden mangels Kapazität nicht möglich sei und die getroffene Elternteilzeitvereinbarung bis zum 31. August 2030 gelte.

1.5. Mit Urteil vom 5. März 2025 wies das Landesgericht Wels als Arbeits- und Sozialgericht die Klage der Antragstellerin auf Feststellung ihrer Berechtigung zur vorzeitigen Beendigung der Elternteilzeit und zur Tätigkeit im ursprünglichen Ausmaß von 40 Wochenstunden ab. Das Landesgericht Wels als Arbeits- und Sozialgericht ging davon aus, dass das Recht auf Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung bzw auf vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit nach §15h und §15j MSchG auf die Antragstellerin nicht anwendbar sei. Bei Regelungen über die Elternteilzeit handle es sich um die Materie des Dienstrechtes, die in die Gesetzgebungskompetenz der Länder nach Art21 Abs1 B-VG falle. Für die Antragstellerin gelte somit §73 Abs2 Oö LVBG, der auf §15h und §15j MSchG in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl I 64/2004 verweise. Gemäß den in §73 Abs2 Oö LVBG verwiesenen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl I 64/2004 bestehe kein Anspruch der Antragstellerin auf vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit.

1.5. Mit Urteil vom 5. März 2025 wies das Landesgericht Wels als Arbeits- und Sozialgericht die Klage der Antragstellerin auf Feststellung ihrer Berechtigung zur vorzeitigen Beendigung der Elternteilzeit und zur Tätigkeit im ursprünglichen Ausmaß von 40 Wochenstunden ab. Das Landesgericht Wels als Arbeits- und Sozialgericht ging davon aus, dass das Recht auf Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung bzw auf vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit nach §15h und §15j MSchG auf die Antragstellerin nicht anwendbar sei. Bei Regelungen über die Elternteilzeit handle es sich um die Materie des Dienstrechtes, die in die Gesetzgebungskompetenz der Länder nach Art21 Abs1 B-VG falle. Für die Antragstellerin gelte somit §73 Abs2 Oö LVBG, der auf §15h und §15j MSchG in der Fassung vor dem Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, 64 aus 2004, verweise. Gemäß den in §73 Abs2 Oö LVBG verwiesenen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 in der Fassung vor dem Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, 64 aus 2004, bestehe kein Anspruch der Antragstellerin auf vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit.

2. Gegen dieses Urteil erhob die Antragstellerin Berufung und stellte aus Anlass dieses Rechtsmittels unter einem den vorliegenden Gesetzesprüfungsantrag. Darin legt die Antragstellerin ihre Bedenken gegen §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG wie folgt dar:

"4. Darlegung der gegen die angefochtene Gesetzesbestimmung bestehenden Bedenken

4.1 Zur Genese des §73 Abs2 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz

In der zuletzt vor BGBl I 2004/64 in Geltung stehenden Fassung des §15h MSchG, dessen Anwendbarkeit auch nach der in Geltung stehenden Fassung des §73 Abs2 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz auf alle Vertragsbediensteten unstrittig ist, lautet wie folgt:

[...]

Mit LGBl 2005/49 wurde Abs2 des §73 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz eingefügt, der die grundsätzliche Anwendbarkeit des Mutterschutzgesetz 1979 auf alle Vertragsbediensteten ausdehnte, jedoch (ua) hinsichtlich der §§15h – 15k MSchG lediglich die Anwendung dieser Normen auf die Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl I 2004/64 einschränkt. Nach den zugehörigen Gesetzesmaterialien (AB 446/2005 BlgLT 26. GP 4) bezieht sich der Landesgesetzgeber hinsichtlich der Normunterworfenen ausdrücklich auch auf in Betrieben tätige Bedienstete des Landes. Diesbezüglich beruft sich der Landesgesetzgeber im genannten AB ausdrücklich auf seine Gesetzgebungskompetenz nach Art21 Abs1

B-VG. Der im MSchG mit BGBl I 2004/64 eingefügte Anspruch auf Teilzeit sei nicht durch öffentlich-rechtliche Sanktion geschützt und diene nicht primär dem Schutz von Leben und Gesundheit der Bediensteten. Aus diesen Gründen sei der betreffende Regelungsgegenstand dem Kompetenzbegriff des Dienstrechts und nicht dem teilweise in Bundeskompetenz fallenden Kompetenzbegriff des Arbeitnehmerschutzes zuzuordnen. Es sei daher verfassungsrechtlich zulässig, dass der Oberösterreichische Landesgesetzgeber Regelungen betreffend den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für alle Oberösterreichischen Landesbediensteten, auch wenn sie in Betrieben tätig sind, vornehme (vgl. erneut AB 446/2005 BlgLT 26. GP 4). Mit LGBl 2005/49 wurde Abs2 des §73 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz eingefügt, der die grundsätzliche Anwendbarkeit des Mutterschutzgesetz 1979 auf alle Vertragsbediensteten ausdehnte, jedoch (ua) hinsichtlich der §§15h – 15k MSchG lediglich die Anwendung dieser Normen auf die Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl I 2004/64 einschränkt. Nach den zugehörigen Gesetzesmaterialien Ausschussbericht 446 aus 2005, BlgLT 26. Gesetzgebungsperiode 4) bezieht sich der Landesgesetzgeber hinsichtlich der Normunterworfenen ausdrücklich auch auf in Betrieben tätige Bedienstete des Landes. Diesbezüglich beruft sich der Landesgesetzgeber im genannten Ausschussbericht ausdrücklich auf seine Gesetzgebungskompetenz nach Art21 Abs1, B-VG. Der im MSchG mit BGBl I 2004/64 eingefügte Anspruch auf Teilzeit sei nicht durch öffentlich-rechtliche Sanktion geschützt und diene nicht primär dem Schutz von Leben und Gesundheit der Bediensteten. Aus diesen Gründen sei der betreffende Regelungsgegenstand dem Kompetenzbegriff des Dienstrechts und nicht dem teilweise in Bundeskompetenz fallenden Kompetenzbegriff des Arbeitnehmerschutzes zuzuordnen. Es sei daher verfassungsrechtlich zulässig, dass der Oberösterreichische Landesgesetzgeber Regelungen betreffend den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für alle Oberösterreichischen Landesbediensteten, auch wenn sie in Betrieben tätig sind, vornehme (vergleiche erneut Ausschussbericht 446 aus 2005, BlgLT 26. Gesetzgebungsperiode 4).

Die seither weiter erfolgten Änderungen des §73 Abs2 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz durch LGBl 2014/121 sowie LGBl 2021/76 umfassten einerseits die Erweiterung des Geltungsbereichs der Norm auf einzelne in §2 Abs2 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz grundsätzlich vom Geltungsbereich des Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz ausgenommene Personenkreise sowie Aktualisierungen hinsichtlich der Bezeichnungen einzelner Gesetzesverweise.

Die §§15h ff MSchG wurden durch die Novelle BGBl I 2004/64 modifiziert bzw neu in den Normenkomplex des MSchG aufgenommen. Der Bundesgesetzgeber stützt nach den Ausführungen in den Materialien diesbezüglich ebenfalls auf seine Gesetzgebungskompetenz nach Art21 B-VG (ErlRV 399 BlgNR 22. GP, 4). Die §§15h ff MSchG wurden durch die Novelle BGBl I 2004/64 modifiziert bzw neu in den Normenkomplex des MSchG aufgenommen. Der Bundesgesetzgeber stützt nach den Ausführungen in den Materialien diesbezüglich ebenfalls auf seine Gesetzgebungskompetenz nach Art21 B-VG (ErlRV 399 BlgNR 22. GP, 4).

[...]

Der 8. Abschnitt des MSchG enthält Sonderbestimmungen für Bedienstete im öffentlichen Dienst.

[...]

Daneben enthält das Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz in seinem §25a Abs3 – 11 Regelungen über die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung zum Zweck der Pflege und Betreuung des eigenen Kindes, des Wahl- oder Pflegekindes oder eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt der oder des Vertragsbediensteten angehört.

Im Vergleich der damit aus Sicht des Landesgesetzgebers im gesamten OÖ Landesdienst geltenden Regelungen mit den aktuell in Geltung stehenden Bestimmungen des MSchG unter Berücksichtigung der dort vorzufindenden Modifikationen für den öffentlichen Dienst zeigen sich jedoch eindeutige Unterschiede im Schutzniveau für betroffene Arbeitnehmerinnen:

[...]

Zwar anerkennt auch die landesgesetzliche Norm des §25a Abs3 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, unter der Maßgabe, dass infolge der Teilzeitbeschäftigung eine Verwendung auf dem bisherigen Arbeitsplatz bzw auf einem anderen, der dienstrechtlichen Stellung der Vertragsbediensteten zumindest entsprechenden Arbeitsplatz möglich ist. Die Ablehnung einer solchen Teilzeitbeschäftigung bedarf einer schriftlichen Begründung (vgl Abs6 leg cit). Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren, wobei sowohl dienstliche, als auch Interessen der Vertragsbediensteten zu berücksichtigen sind. Auch Änderungen der Teilzeitvereinbarung sind nur unter diesen Bedingungen möglich (Abs5 leg cit). Zwar anerkennt auch die landesgesetzliche Norm des §25a Abs3 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung, unter der Maßgabe, dass infolge der Teilzeitbeschäftigung eine Verwendung auf dem bisherigen Arbeitsplatz bzw auf einem anderen, der dienstrechtlichen Stellung der Vertragsbediensteten zumindest entsprechenden Arbeitsplatz möglich ist. Die Ablehnung einer solchen Teilzeitbeschäftigung bedarf einer schriftlichen Begründung (vergleiche Abs6 leg cit). Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren, wobei sowohl dienstliche, als auch Interessen der Vertragsbediensteten zu berücksichtigen sind. Auch Änderungen der Teilzeitvereinbarung sind nur unter diesen Bedingungen möglich (Abs5 leg cit).

Eine, dem in §15k MSchG geregelten (Schlichtungs-)Verfahren bei Nichtzustandekommen diesbezüglicher Vereinbarungen (insb zur vorzeitigen Beendigung der Teilzeitbeschäftigung) gleichkommende Regelung kennt das Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz nicht.

4.2 Gesetzgebungskompetenz zur Regelung von Dienstverhältnissen zu den Ländern

Die Gesetzgebungskompetenz der Länder hinsichtlich des Dienstrechts ihrer eigenen Bediensteten hat sich seit der Stammfassung des mit BGBl 1920/1 erlassenen B-VG signifikant verändert. Art21 B-VG in seiner historisch ersten Fassung sah eine Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes und Vollziehungskompetenz der Länder für die 'Angestellten' des Bundes und der Länder, die im Bereich der Hoheitsverwaltung tätig waren, vor. Davon inhaltlich umfasst waren in Art21 Abs1 B-VG idF BGBl 1920/1 das 'Dienstrecht, einschließlich des Besoldungssystems und des Disziplinarrechts'. Art12 Abs1 Z10 B-VG idF 1920/1 sah korrespondierend dazu die Vollziehungskompetenz der Länder für das 'Dienstrecht der Angestellten der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen haben,' vor. Für im Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung tätige Beamte blieb die Zuständigkeit zur Gesetzgebung bei den Ländern. Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung lag die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz beim Bund (s näher bei Hattenberger, Landesvertragsbedienstetenrecht und [Bundes-] Arbeitsrecht – verfassungsrechtliche Aspekte, JAS 2017, 318 [321]). Die Gesetzgebungskompetenz der Länder hinsichtlich des Dienstrechts ihrer eigenen Bediensteten hat sich seit der Stammfassung des mit BGBl 1920/1 erlassenen B-VG signifikant verändert. Art21 B-VG in seiner historisch ersten Fassung sah eine Grundsatzgesetzgebungskompetenz des Bundes und Vollziehungskompetenz der Länder für die 'Angestellten' des Bundes und der Länder, die im Bereich der Hoheitsverwaltung tätig waren, vor. Davon inhaltlich umfasst waren in Art21 Abs1 B-VG in der Fassung BGBl 1920/1 das 'Dienstrecht, einschließlich des Besoldungssystems und des Disziplinarrechts'. Art12 Abs1 Z10 B-VG in der Fassung 1920/1 sah korrespondierend dazu die Vollziehungskompetenz der Länder für das 'Dienstrecht der Angestellten der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen haben,' vor. Für im Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung tätige Beamte blieb die Zuständigkeit zur Gesetzgebung bei den Ländern. Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung lag die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz beim Bund (s näher bei Hattenberger, Landesvertragsbedienstetenrecht und [Bundes-] Arbeitsrecht – verfassungsrechtliche Aspekte, JAS 2017, 318 [321]).

Diese Gestaltung und Aufteilung der Gesetzgebungskompetenzen im Bereich des öffentlichen Dienstrechts erfuhr durch die B-VG-Novelle 1974 (BGBl 1974/444) ihre erste (und signifikanteste) Änderung. Art 21 B-VG idF BGBl 1974/44 verlagerte in weiterer Folge die Zuständigkeit für Gesetzgebung und Vollziehung hinsichtlich der Angelegenheiten des Dienstrechts und des Personalvertretungsrechts der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände an die Länder selbst. Insbesondere die Dienstrechtskompetenz unterlag jedoch wesentlichen Einschränkungen. Neben wesentlichen Eingrenzungen der Kompetenz der Länder im Bereich des Dienstvertragsrechts, verblieb auch das Arbeitnehmerschutzrecht wie das Personalvertretungsrecht aller Bediensteten von Ländern und Gemeinde(verbände)n im Kompetenzbereich des Bundes. Diese Gestaltung und Aufteilung der Gesetzgebungskompetenzen im Bereich des öffentlichen Dienstrechts erfuhr durch die B-VG-Novelle 1974 (BGBl 1974/444) ihre erste (und signifikanteste) Änderung. Art 21 B-VG in der Fassung BGBl 1974/44 verlagerte in weiterer Folge die Zuständigkeit für Gesetzgebung und Vollziehung hinsichtlich der Angelegenheiten des Dienstrechts und des Personalvertretungsrechts der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände an die Länder selbst. Insbesondere die Dienstrechtskompetenz unterlag jedoch wesentlichen Einschränkungen. Neben wesentlichen Eingrenzungen der Kompetenz der Länder im Bereich des Dienstvertragsrechts, verblieb auch das Arbeitnehmerschutzrecht wie das Personalvertretungsrecht aller Bediensteten von Ländern und Gemeinde(verbände)n im Kompetenzbereich des Bundes.

Die bundesseitige 'Aufgabe' der Grundsatzkompetenz wurde zunächst durch das 'Homogenitätsgebot' kompensiert – Regelungen der Länder in Angelegenheiten des Dienstrechts sollten von jenen des Bundes nicht wesentlich abweichen (Art 21 Abs 1 letzter Satz B-VG idF BGBl 1974/444). Sowohl das Homogenitätsprinzip als auch die Beschränkungen der Regelungskompetenz der Länder hinsichtlich des Dienstvertragsrechts wurden letztlich mit der Novelle BGBl I 1999/8 beseitigt. Die bundesseitige 'Aufgabe' der Grundsatzkompetenz wurde zunächst durch das 'Homogenitätsgebot' kompensiert – Regelungen der Länder in Angelegenheiten des Dienstrechts sollten von jenen des Bundes nicht wesentlich abweichen (Art 21 Abs 1 letzter Satz B-VG in der Fassung BGBl 1974/444). Sowohl das Homogenitätsprinzip als auch die Beschränkungen der Regelungskompetenz der Länder hinsichtlich des Dienstvertragsrechts wurden letztlich mit der Novelle BGBl I 1999/8 beseitigt.

Aktuell enthält Art 21 Abs 2 B-VG daher die Gesetzgebungs- und Vollziehungskompetenz der Länder 'in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten (Abs 1) und der Personalvertretung der Bediensteten der Länder, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind'. Soweit nach dieser Anordnung nicht die Zuständigkeit der Länder gegeben ist, fallen die genannten Angelegenheiten in die Zuständigkeit des Bundes. In Abs 1 leg cit werden zudem Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände der Regelungskompetenz der Länder überantwortet.

Zur Auslegung der genannten Kompetenzbegriffe ist nach hA die Versteinerungstheorie maßgeblich. Verfassungsrechtliche Begrifflichkeiten sind danach so zu verstehen, wie sie im Zeitpunkt ihres Inkrafttretens zu verstehen waren (vgl zB Grabenwarter/Frank, B-VG2 Vor Art 10–15 Rz 7 [Stand 1.1.2025, rdb.at], VfSlg 2500/1953; 2721/1954; 20.359/2019 mwN). Hinsichtlich des Versteinerungszeitpunkts ist, wie schon Thienel (Öffentlicher Dienst, 21) zutreffend festgestellt hat, nicht der 01.10.1925 (als Zeitpunkt des Inkrafttretens der bundesstaatlichen Kompetenzverteilung), sondern der 01.01.1975, der Tag des Inkrafttretens der B-VG-Novelle 1974 (siehe auch Hattenberger, JAS 2017, 327), maßgeblich. Zur Auslegung der genannten Kompetenzbegriffe ist nach hA die Versteinerungstheorie maßgeblich. Verfassungsrechtliche Begrifflichkeiten sind danach so zu verstehen, wie sie im Zeitpunkt ihres Inkrafttretens zu verstehen waren vergleiche zB Grabenwarter/Frank, B-VG2 Vor Art 10–15 Rz 7 [Stand 1.1.2025, rdb.at], VfSlg 2500 aus 1953; 2721 aus 1954; 20.359 aus 2019, mwN). Hinsichtlich des Versteinerungszeitpunkts ist, wie schon Thienel (Öffentlicher Dienst, 21) zutreffend festgestellt hat, nicht der 01.10.1925 (als Zeitpunkt des Inkrafttretens der bundesstaatlichen Kompetenzverteilung), sondern der 01.01.1975, der Tag des Inkrafttretens der B-VG-Novelle 1974 (siehe auch Hattenberger, JAS 2017, 327), maßgeblich.

4.3 Kompetenzbegriff 'Dienstrecht'

Unter 'Dienstrecht' sind alle Vorschriften zu verstehen, welche die Begründung und Auflösung des öffentlichen Dienstverhältnisses und die sich daraus ableitenden Rechte und Pflichten betreffen, und zwar unabhängig davon, ob das Dienstverhältnis durch Verwaltungsakt oder durch einen privatrechtlichen Vertrag begründet wurde (s ErlRV 182 Blg NR 13. GP, 11). Grundsätzlich gehören dazu auch die Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes, die jedoch

aufgrund der Ausnahmeregelung in Art 21 Abs 2 B-VG (nur) bzgl in Betrieben tätiger Beschäftigter der Länder in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes fällt.

4.4 Kompetenzbegriff 'Arbeitnehmerschutz'

Nach Ansicht des VfGH ist der Begriff des Arbeitnehmerschutzrechts weit zu verstehen. Darunter sollen all jene Maßnahmen zu verstehen sein, 'die zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) erlassen werden' (vgl VfGH 12. 6. 1980, K II-2/79 VfSlg 8830/1980). Darunter seien etwa Regelungen zu verstehen, die die höchstzulässige Arbeitszeit begrenzen, Regelungen über die Gewährung von Wochenruhe (VfGH 14. 10. 1998, G439/97 VfSlg 15305/1998; RIS-Justiz RS0113370) oder auch Mutterschutzbestimmungen (vgl Hattenberger, JAS 2017, 330). Auch Normen, die für an Feiertagen geleistete Arbeit zusätzliches Entgelt vorsehen, sind nach Ansicht des VfGH von diesem Kompetenzbegriff erfasst (VfGH 11. 6. 2004, G344/01 VfSlg 17206/2004; vgl dazu auch Thienel, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverwaltung [1990] 140 ff). Nach Ansicht des VfGH ist der Begriff des Arbeitnehmerschutzrechts weit zu verstehen. Darunter sollen all jene Maßnahmen zu verstehen sein, 'die zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) erlassen werden' vergleiche VfGH 12. 6. 1980, K II-2/79 VfSlg 8830 aus 1980,). Darunter seien etwa Regelungen zu verstehen, die die höchstzulässige Arbeitszeit begrenzen, Regelungen über die Gewährung von Wochenruhe (VfGH 14. 10. 1998, G439/97 VfSlg 15305 aus 1998,; RIS-Justiz RS0113370) oder auch Mutterschutzbestimmungen vergleiche Hattenberger, JAS 2017, 330). Auch Normen, die für an Feiertagen geleistete Arbeit zusätzliches Entgelt vorsehen, sind nach Ansicht des VfGH von diesem Kompetenzbegriff erfasst (VfGH 11. 6. 2004, G344/01 VfSlg 17206 aus 2004,; vergleiche dazu auch Thienel, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverwaltung [1990] 140 ff).

4.5 Schlussfolgerungen für die Gesetzgebungskompetenz hinsichtlich 'Elternteilzeit'

Im Erk VfSlg 8830/1980 hat der VfGH versucht, den Umfang des Kompetenztatbestandes des Art 21 B-VG ua durch Rückgriff auf die im relevanten Versteinerungszeitpunkt des Inkrafttretens der B-VG-Novelle 1974 geltende einfachgesetzliche Rechtslage zu bestimmen. Auf den hier zu diskutierenden fraglichen Fall der Gesetzgebungskompetenz für eine auf Eltern von Kindern bestimmten Alters ermöglichte Teilzeitarbeit übertragen, ist daher zu prüfen, ob im Versteinerungszeitpunkt schon nach Regelungsgegenstand, eingesetztem Rechtsinstrumentarium und Zielsetzung mit der Elternteilzeit vergleichbare Regelungen bestanden haben. Im Erk VfSlg 8830 aus 1980, hat der VfGH versucht, den Umfang des Kompetenztatbestandes des Art 21 B-VG ua durch Rückgriff auf die im relevanten Versteinerungszeitpunkt des Inkrafttretens der B-VG-Novelle 1974 geltende einfachgesetzliche Rechtslage zu bestimmen. Auf den hier zu diskutierenden fraglichen Fall der Gesetzgebungskompetenz für eine auf Eltern von Kindern bestimmten Alters ermöglichte Teilzeitarbeit übertragen, ist daher zu prüfen, ob im Versteinerungszeitpunkt schon nach Regelungsgegenstand, eingesetztem Rechtsinstrumentarium und Zielsetzung mit der Elternteilzeit vergleichbare Regelungen bestanden haben.

Einhellig wird in der Literatur (vgl erneut etwa Thienel, Öffentlicher Dienst 144 oder auch Hattenberger, JAS 2017, 318) hinsichtlich der einfachgesetzlichen Absicherung des 'persönlichen Arbeitsschutzes' ua auf das damals in Geltung stehende MutterschutzG 1957 verwiesen. Einhellig wird in der Literatur vergleiche erneut etwa Thienel, Öffentlicher Dienst 144 oder auch Hattenberger, JAS 2017, 318) hinsichtlich der einfachgesetzlichen Absicherung des 'persönlichen Arbeitsschutzes' ua auf das damals in Geltung stehende MutterschutzG 1957 verwiesen.

[...]

Bereits § 15 Abs 1 MutterschutzG 1957 konstatierte einen Anspruch auf 'Karenzurlaub' im Anschluss an das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung. Die Strafbestimmung des § 36 MutterschutzG 1957 bezieht sich auf die Nichteinhaltung der gesamten Regelungen des Gesetzes, jedoch nicht ausdrücklich auf einzelne Bestimmungen. Auch in der geltenden Fassung des § 37 Abs 1 MSchG findet sich keine ausdrückliche Verwaltungsstrafbewehrung der Karenzregelung in § 15 MSchG.

Aus alledem ist zu schließen, dass die Regelung eines Karenzurlaubs aufgrund seines Vorhandenseins im einfachgesetzlichen Rechtsbestand des Arbeitnehmerschutzrechts im relevanten Versteinerungszeitpunkt trotz fehlender ausdrücklicher Strafbewehrung eine Materie des persönlichen Arbeitnehmerschutzes ist und damit, was in

Betrieben tätige Arbeitnehmer:innen der Länder betrifft, in die Regelungskompetenz des Bundes fällt. MaW ist folglich die Regelung eines Anspruches auf eine gänzliche Freistellung von der Arbeitsleistung vom Kompetenzbegriff des Arbeitnehmerschutzrechts umfasst.

Versteht man nun aber einen Anspruch auf Elternteilzeit als einen solchen auf bloß teilweise Arbeitsfreistellung von Eltern innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens ab Geburt, erweisen sich die Regelungen der §§15h ff MSchG als nach Regelungsgegenstand, eingesetztem Rechtsinstrumentarium und Zielsetzung mit der Karenzurlaubsregelung in §15 Abs1 MutterschutzG 1957 vergleichbar:

Der Zielsetzung von Normen, die einen Anspruch auf gänzliche Arbeitsfreistellung und jenen, die einen solchen auf teilweise Arbeitsfreistellung in Zusammenhang mit Elternschaft vorschreiben ist in jedem Fall gemein, dass sie zum einen dem Schutz des Privatlebens dienen sowie Schutz vor übermäßiger Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber bei gleichzeitig bestehendem Betreuungsbedarf von Kindern gewährleisten sollen. Durch die Gewährleistung eines bloß teilweisen Freistellungsanspruches trägt der Gesetzgeber dem mit ansteigendem Lebensalter der Kinder verringerten Betreuungsbedarf sowie den Möglichkeiten einer erweiterten Fremdbetreuung Rechnung.

Der Regelungsgegenstand des Anspruches teilweiser und gänzlicher Arbeitsfreistellung ist nach den oben genannten Gesichtspunkten vergleichbar.

Auch das eingesetzte Rechtsinstrumentarium in Form der Schaffung eines Anspruches auf Arbeitsfreistellung erweist sich als vergleichbar. In beiden Fällen hat der Gesetzgeber (jedenfalls nach aktuellem Rechtsstand) von einer verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionierung der 'Nichtgewährung' von Karenz und Elternteilzeit abgesehen. Diese Entscheidung erscheint im Fall der direkten Modifikation einer individuellen das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit betreffenden privatrechtlichen Vereinbarung im Rahmen des Arbeitsvertrags letztlich auch nur systemkonform. Die Rechtsdurchsetzung in diesem Bereich ist daher über die Eröffnung eines Verfahrensweges an die ordentlichen Gerichte zweckmäßig abgesichert, sodass trotz fehlender öffentlich-rechtlicher Sanktionierung eindeutiger Schutzcharakter dieser Normen besteht.

Auch dass der Gesetzgeber im Rahmen des §15h Abs1 Z2 MSchG den Anspruch auf Elternteilzeit auf Betriebe einschränkt, die mehr als 20 Dienstnehmer:innen beschäftigten, vermag den Schutzcharakter der Regelungen über diese Form der Teilzeitbeschäftigung nicht zu schmälern. Schließlich ist gem §15i MSchG auch in Betrieben, die diese Anforderungen nicht erfüllen, möglich, eine ebensolche Teilzeitbeschäftigung rechtsgültig zu vereinbaren, die im weiteren Verlauf ebenfalls dem in §15j MSchG geregelten Verfahren bei Änderungswünschen oder bei einer vorzeitigen Beendigung unterliegen. Darüber hinaus kennt auch das – als Normenkomplex wohl eindeutig dem Arbeitnehmerschutzrecht zuzuordnende – ASchG Regelungen, die auf die Betriebsgröße abstellen (vgl etwa §27 Abs1 Z1 ASchG). Auch dass der Gesetzgeber im Rahmen des §15h Abs1 Z2 MSchG den Anspruch auf Elternteilzeit auf Betriebe einschränkt, die mehr als 20 Dienstnehmer:innen beschäftigten, vermag den Schutzcharakter der Regelungen über diese Form der Teilzeitbeschäftigung nicht zu schmälern. Schließlich ist gem §15i MSchG auch in Betrieben, die diese Anforderungen nicht erfüllen, möglich, eine ebensolche Teilzeitbeschäftigung rechtsgültig zu vereinbaren, die im weiteren Verlauf ebenfalls dem in §15j MSchG geregelten Verfahren bei Änderungswünschen oder bei einer vorzeitigen Beendigung unterliegen. Darüber hinaus kennt auch das – als Normenkomplex wohl eindeutig dem Arbeitnehmerschutzrecht zuzuordnende – ASchG Regelungen, die auf die Betriebsgröße abstellen vergleiche etwa §27 Abs1 Z1 ASchG).

Unter Berücksichtigung der obenstehenden Ausführungen kann daher kein Zweifel daran bestehen, dass die Regelung eines Anspruches auf Elternteilzeit dem Kompetenztatbestand des Arbeitnehmerschutzrechts zuzuordnen ist. Insofern kommt dem Bund die diesbezügliche Regelungskompetenz bezüglich jener Arbeitnehmer:innen der Länder zu, die – so wie die Antragstellerin – in Betrieben beschäftigt sind.

4.6 Auflösung von Normenkonkurrenz zwischen Arbeitnehmerschutzrecht des Bundes und Landes-Vertragsbedienstetengesetzen und Notwendigkeit der Aufhebung der gegenständlichen Normen

Bisweilen führt die geschilderte kompetenzrechtliche Lage, wie dargestellt auch im vorliegenden Fall, zu Normenkonkurrenzen bzw Normenkollisionen zwischen bundesrechtlichen und landesrechtlichen Bestimmungen.

Dies insbesondere dann, wenn Landesvertragsbedienstetengesetze anderes vorsehen als das Arbeitnehmerschutzrecht des Bundes.

Im vorliegenden Fall beanspruchen sowohl §73 Abs2 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz sowie das MSchG eine Regelungskompetenz hinsichtlich der Elternteilzeit für in Betrieben beschäftigte Arbeitnehmerinnen des Landes. Dabei bewirken sie jedoch bei Anknüpfung an denselben Sachverhalt zwei unterschiedliche, miteinander nicht vereinbare Rechtsfolgen. Es liegt folglich ein Normenkonflikt vor (vgl etwa Potacs, Rechtstheorie [2015] 123), der deshalb besteht, weil der Landesgesetzgeber seine verfassungsrechtlich gewährleisteten Kompetenzen hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzrechts (nur für nicht in Betrieben tätige Bedienstete) überschritten hat (vgl insb Hattenberger, JAS 2017, 337). Im vorliegenden Fall beanspruchen sowohl §73 Abs2 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz sowie das MSchG eine Regelungskompetenz hinsichtlich der Elternteilzeit für in Betrieben beschäftigte Arbeitnehmerinnen des Landes. Dabei bewirken sie jedoch bei Anknüpfung an denselben Sachverhalt zwei unterschiedliche, miteinander nicht vereinbare Rechtsfolgen. Es liegt folglich ein Normenkonflikt vor vergleiche etwa Potacs, Rechtstheorie [2015] 123), der deshalb besteht, weil der Landesgesetzgeber seine verfassungsrechtlich gewährleisteten Kompetenzen hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzrechts (nur für nicht in Betrieben tätige Bedienstete) überschritten hat vergleiche insb Hattenberger, JAS 2017, 337).

Zur Auflösung dieser Normenkollision kommt grundsätzlich, wie auch Hattenberger (JAS 2017, 338 mit Verweis auf Potacs, Auslegung im öffentlichen Recht [1994] 246) konstatiert, nur eine 'verfassungskonforme Reduktion' in Frage.

Nach Ansicht des VfGH ist jedoch für die Frage der Zulässigkeit einer solchen Reduktion notwendige Voraussetzung, dass die 'semantisch überschießende Ausdrucksweise' (Potacs, Rechtstheorie 192) planwidrig erfolgt ist (vgl VfGH 20.6. 2007, B1470/06, VfSlg 18155/2007). MaW müsste aus den übrigen Bestimmungen des betreffenden Gesetzes bzw dem 'gesetzgeberischen Plan' abgeleitet werden können, dass der Gesetzgeber auf eine entsprechende, aber eigentlich gewollte Ausnahme schlicht vergessen hat (vgl erneut Hattenberger, JAS 2017, 338). Nach Ansicht des VfGH ist jedoch für die Frage der Zulässigkeit einer solchen Reduktion notwendige Voraussetzung, dass die 'semantisch überschießende Ausdrucksweise' (Potacs, Rechtstheorie 192) planwidrig erfolgt ist vergleiche VfGH 20.6. 2007, B1470/06, VfSlg 18155 aus 2007,). MaW müsste aus den übrigen Bestimmungen des betreffenden Gesetzes bzw dem 'gesetzgeberischen Plan' abgeleitet werden können, dass der Gesetzgeber auf eine entsprechende, aber eigentlich gewollte Ausnahme schlicht vergessen hat vergleiche erneut Hattenberger, JAS 2017, 338).

Ein solches Versehen liegt jedoch im gegenständlichen Fall nicht vor: Das Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz sieht einerseits an verschiedenen Stellen solche Ausnahmen ausdrücklich vor (vgl zB die Ausnahme aus der Regelung zur Begrenzung der Höchstarbeitszeit für in Betrieben tätige Bedienstete in §23f Abs4 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz), während eine solche jedoch in §73 Abs2 bzw §25a Abs3 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz schlicht fehlt. Darüber hinaus belegen die dazu vorliegenden Gesetzesmaterialien, wie schon ausgeführt, dass der Landesgesetzgeber bewusst eine Regelung auch für in Betrieben tätige Bedienstete vornehmen wollte. Ein solches Versehen liegt jedoch im gegenständlichen Fall nicht vor: Das Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz sieht einerseits an verschiedenen Stellen solche Ausnahmen ausdrücklich vor vergleiche zB die Ausnahme aus der Regelung zur Begrenzung der Höchstarbeitszeit für in Betrieben tätige Bedienstete in §23f Abs4 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz), während eine solche jedoch in §73 Abs2 bzw §25a Abs3 Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz schlicht fehlt. Darüber hinaus belegen die dazu vorliegenden Gesetzesmaterialien, wie schon ausgeführt, dass der Landesgesetzgeber bewusst eine Regelung auch für in Betrieben tätige Bedienstete vornehmen wollte.

Da insofern nicht von einer Planwidrigkeit der überschießenden Formulierungen im Oö LVBG betreffend die Elternteilzeit ausgegangen werden kann, bleibt kein Raum für eine verfassungskonforme Reduktion dieser Normen auf nicht in Betrieben tätige Bedienstete. Eine Aufhebung wie im Antrag ersichtlich ist daher zur Schaffung eines verfassungskonformen Rechtsstands unumgänglich."

3. Die Oberösterreichische Landesregierung erstattete eine Äußerung, in der sie den im Antrag erhobenen Bedenken wie folgt entgegentritt:

"Die Antragstellerin erblickt in der im Rahmen ihres Schriftsatzes angefochtenen Bestimmung des §73 Abs2 Oö LVBG eine Kompetenzwidrigkeit idS, dass der oberösterreichische Landesgesetzgeber ihrer Ansicht nach nicht dazu befugt sei, Regelungen betreffend die Elternteilzeit für Vertragsbedienstete, die in Betrieben tätig sind, zu normieren, da die Elternteilzeit dem Kompetenztatbestand des Arbeitnehmerschutzrechts zuzuordnen sei, weswegen der Bund gemäß Art21 Abs2 B-VG zur Regelung berufen sei.

2.2. Kompetenzgrundlagen

2.2.1. §73 Abs2 Oö LVBG idgF lautet wie folgt:

'Das Mutterschutzgesetz 1979 ist auf Vertragsbedienstete und auf Personen gemäß §2 Abs2 Z2, 4, 5 und 6 anzuwenden. §15e MSchG gilt jedoch nur nach Maßgabe des §14 dieses Landesgesetzes. In Bezug auf die im MSchG geregelte Teilzeitbeschäftigung gelten für die Vertragsbediensteten sowie für die übrigen privatrechtlich Bediensteten des Landes Oberösterreich gemäß §2, mit Ausnahme der Bediensteten, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 und das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt ist und der Land- und Forstarbeiter (Z3) die Bestimmungen der §§11, 15d Abs5, 15h bis 15k und 16 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl I Nr 64/2004.' 'Das Mutterschutzgesetz 1979 ist auf Vertragsbedienstete und auf Personen gemäß §2 Abs2 Z2, 4, 5 und 6 anzuwenden. §15e MSchG gilt jedoch nur nach Maßgabe des §14 dieses Landesgesetzes. In Bezug auf die im MSchG geregelte Teilzeitbeschäftigung gelten für die Vertragsbediensteten sowie für die übrigen privatrechtlich Bediensteten des Landes Oberösterreich gemäß §2, mit Ausnahme der Bediensteten, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 und das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt ist und der Land- und Forstarbeiter (Z3) die Bestimmungen der §§11, 15d Abs5, 15h bis 15k und 16 in der Fassung vor dem Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 64 aus 2004.'

Gemäß Art21 Abs1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in Angelegenheiten des Dienstrechts einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechts der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, soweit für alle diese Angelegenheiten in Abs2, in Art14 Abs2, Abs3 litc und Abs5 litc und in Art14a Abs2 lite und Abs3 litb nicht anderes bestimmt ist. Durch den Entfall des bisher geltenden Homogenitätsgebots in Art21 Abs1 B-VG (Bundesverfassungsgesetz BGBl I Nr 8/1999) dürfen die in den Angelegenheiten des Dienstrechts erlassenen Gesetze und Verordnungen der Länder von den das Dienstrecht regelnden Gesetzen und Verordnungen des Bundes abweichen. Daneben obliegt nach Art21 Abs2 B-VG den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Soweit nach dem ersten Satz die Zuständigkeit der Länder nicht gegeben ist, fallen die genannten Angelegenheiten in die Zuständigkeit des Bundes. Gemäß Art21 Abs1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in Angelegenheiten des Dienstrechts einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechts der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, soweit für alle diese Angelegenheiten in Abs2, in Art14 Abs2, Abs3 litc und Abs5 litc und in Art14a Abs2 lite und Abs3 litb nicht anderes bestimmt ist. Durch den Entfall des bisher geltenden Homogenitätsgebots in Art21 Abs1 B-VG (Bundesverfassungsgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 8 aus 1999,) dürfen die in den Angelegenheiten des Dienstrechts erlassenen Gesetze und Verordnungen der Länder von den das Dienstrecht regelnden Gesetzen und Verordnungen des Bundes abweichen. Daneben obliegt nach Art21 Abs2 B-VG den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Soweit nach dem ersten Satz die Zuständigkeit der Länder nicht gegeben ist, fallen die genannten Angelegenheiten in die Zuständigkeit des Bundes.

2.2.2. §73 Abs2 Oö LVBG gründet – so bereits in den Gesetzesmaterialien (RV 258, AB 446 BlgOöLT 26. GP 15) – auf der Gesetzgebungskompetenz des Landes nach Art21 Abs1 B-VG. Die im Mutterschutzgesetz 1979 normierte Teilzeit (§§15h ff. MSchG) stützt sich – entgegen der Behauptungen der Antragstellerin – nicht auf die Gesetzgebungskompetenz des Bundes gemäß Art21 Abs2 B-VG, sondern auf die Gesetzgebungskompetenz 'Arbeitsrecht' gemäß Art10 Abs1 Z11 B-VG (vgl 399 BlgNR 22. GP). Die Teilzeitbestimmungen im Mutterschutzgesetz 1979 wurden nicht unter dem Kompetenztatbestand des 'Arbeitnehmerschutzes' nach Art21 Abs2 B-VG, sondern nach Art10 Abs1 Z11 B-VG als arbeitsrechtliche bzw dienstrechtliche Vorschriften (und eben nicht als arbeitsschutzrechtliche Regelungen) erlassen. Eine Vereinbarung eines bestimmten Beschäftigungsausmaßes und somit Regelungen hinsichtlich Teilzeitbeschäftigung sind zwingend Dienstrecht, Dienstvertragsrecht und Arbeitsrecht und nicht unter den Kompetenzbegriff 'Arbeitnehmerschutz' zu subsumieren. 2.2.2. §73 Abs2 Oö LVBG gründet – so bereits in den Gesetzesmaterialien Regierungsvorlage 258, , Ausschussbericht 446 BlgOöLT 26. Gesetzgebungsperiode 15) – auf der Gesetzgebungskompetenz des Landes nach Art21 Abs1 B-VG. Die im Mutterschutzgesetz 1979 normierte Teilzeit (§§15h ff. MSchG) stützt sich – entgegen der Behauptungen der Antragstellerin – nicht auf die Gesetzgebungskompetenz des Bundes gemäß Art21 Abs2 B-VG, sondern auf die Gesetzgebungskompetenz 'Arbeitsrecht' gemäß Art10 Abs1 Z11 B-VG vergleiche 399 BlgNR 22. Gesetzgebungsperiode Die Teilzeitbestimmungen

im Mutterschutzgesetz 1979 wurden nicht unter dem Kompetenztatbestand des 'Arbeitnehmerschutzes' nach Art21 Abs2 B-VG, sondern nach Art10 Abs1 Z11 B-VG als arbeitsrechtliche bzw dienstrechtliche Vorschriften (und eben nicht als arbeitsschutzrechtliche Regelungen) erlassen. Eine Vereinbarung eines bestimmten Beschäftigungsausmaßes und somit Regelungen hinsichtlich Teilzeitbeschäftigung sind zwingend Dienstrecht, Dienstvertragsrecht und Arbeitsrecht und nicht unter den Kompetenzbegriff 'Arbeitnehmerschutz' zu subsumieren.

2.3. Kompetenzbegriffe

2.3.1. Der Kompetenztatbestand 'Arbeitsrecht' und der Kompetenztatbestand 'Dienstrecht' sind gleich, sie unterscheiden sich lediglich durch den jeweils angesprochenen Personenkreis (VfSlg 8830/1980 mwN). Die Dienstrechtskompetenz gemäß Art21 Abs1 B-VG ermächtigt im Allgemeinen dazu, Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten zu erlassen. Dagegen fallen unter 'Arbeitnehmerschutzrecht' etwa mit öffentlich-rechtlichen Sanktionen verstärkte Regelungen über die Höchstarbeitszeit, den Erholungsurlaub oder Feiertagszuschläge (Forster in Kahl/Khakzadeh/Schmid, Kommentar zum Bundesverfassungsrecht B-VG und Grundrechte Art21 B-VG Rz. 12 ff. mwN). Grundgedanke des Art21 B-VG ist, die Zuständigkeiten in Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechts der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände im Wesentlichen bei den Ländern zu konzentrieren. Maßgebend ist vor allem der Gedanke, dass an den Angelegenheiten des Dienstrechts der in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehenden Bediensteten den Ländern vom Umfang der zu regelnden Sachmaterie her nicht weitergehende Zuständigkeiten eingeräumt werden sollen, als dies etwa dem Muster des (Bundes-)Vertragsbedienstetengesetzes 1948 entspricht. Der im Art10 Abs1 Z11 und Art12 Abs1 Z4 B-VG verwendete Begriff 'Arbeiter- und Angestelltenschutz' umfasst all jene Maßnahmen, die zum Schutz der Arbeitnehmer gegen eine Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) erlassen werden (VfSlg 1936/1950). Als Arbeitnehmerschutzrecht im engeren Sinn bezeichnet die Lehre diejenigen Schutzvorschriften, die mit öffentlich-rechtlichen Sanktionen bewehrt sind, bei denen also ein Verstoß zum unmittelbaren Einschreiten einer Behörde führt. Das Gewicht des Arbeitnehmerschutzes liegt der Sache nach auf dem 'Technischen' oder Gefahrenschutz, der die Arbeitnehmer vor den besonderen Gefahren der körperlichen oder geistigen Anstrengung und der äußeren Arbeitsbedingungen bewahren soll, auf dem Arbeitszeitschutz, der den spezifischen Gefahren der längeren Beanspruchung Rechnung tragen soll und auf dem besonderen Personenschutz für Kinder und Jugendliche, Frauen und Mütter und sonstige nach ihrer persönlichen Eigenart Schutzbedürftige (VfSlg 8830/1980 mwN).

2.3.1. Der Kompetenztatbestand 'Arbeitsrecht' und der Kompetenztatbestand 'Dienstrecht' sind gleich, sie unterscheiden sich lediglich durch den jeweils angesprochenen Personenkreis (VfSlg 8830 aus 1980, mwN). Die Dienstrechtskompetenz gemäß Art21 Abs1 B-VG ermächtigt im Allgemeinen dazu, Regelungen über die Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses sowie über die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten zu erlassen. Dagegen fallen unter 'Arbeitnehmerschutzrecht' etwa mit öffentlich-rechtlichen Sanktionen verstärkte Regelungen über die Höchstarbeitszeit, den Erholungsurlaub oder Feiertagszuschläge (Forster in Kahl/Khakzadeh/Schmid, Kommentar zum Bundesverfassungsrecht B-VG und Grundrechte Art21 B-VG Rz. 12 ff. mwN). Grundgedanke des Art21 B-VG ist, die Zuständigkeiten in Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechts der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände im Wesentlichen bei den Ländern zu konzentrieren. Maßgebend ist vor allem der Gedanke, dass an den Angelegenheiten des Dienstrechts der in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehenden Bediensteten den Ländern vom Umfang der zu regelnden Sachmaterie her nicht weitergehende Zuständigkeiten eingeräumt werden sollen, als dies etwa dem Muster des (Bundes-)Vertragsbedienstetengesetzes 1948 entspricht. Der im Art10 Abs1 Z11 und Art12 Abs1 Z4 B-VG verwendete Begriff 'Arbeiter- und Angestelltenschutz' umfasst all jene Maßnahmen, die zum Schutz der Arbeitnehmer gegen eine Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) erlassen werden (VfSlg 1936 aus 1950,). Als Arbeitnehmerschutzrecht im engeren Sinn bezeichnet die Lehre diejenigen Schutzvorschriften, die mit öffentlich-rechtlichen Sanktionen bewehrt sind, bei denen also ein Verstoß zum unmittelbaren Einschreiten einer Behörde führt. Das Gewicht des Arbeitnehmerschutzes liegt der Sache nach auf dem 'Technischen' oder Gefahrenschutz, der die Arbeitnehmer vor den besonderen Gefahren der körperlichen oder geistigen Anstrengung und der äußeren Arbeitsbedingungen bewahren soll, auf dem Arbeitszeitschutz, der den

spezifischen Gefahren der längeren Beanspruchung Rechnung tragen soll und auf dem besonderen Personenschutz für Kinder und Jugendliche, Frauen und Mütter und sonstige nach ihrer persönlichen Eigenart Schutzbedürftige (VfSlg 8830 aus 1980, mwN).

2.3.2. Es handelt sich bei §73 Abs2 Oö LVBG und folglich bei den Teilzeitregelungen im Mutterschutzgesetz 1979 (§§15h ff. MSchG) – also beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung – um dienst- bzw arbeitsrechtliche Regelungen. Jene enthalten sowohl Rechte als auch Pflichten, welche sich auf das Bestehen eines Vertragsdienstverhältnisses gründen. Beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung handelt es sich nach dem sachlichen Gehalt um arbeitsrechtliche bzw dienstrechtliche und nicht um arbeitsschutzrechtliche Regelungen, weshalb gemäß Art21 Abs1 B-VG die umfassende Regelungskompetenz im Bereich des Dienstrechts der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände diesbezüglich der Landesgesetzgebung zukommt. Auch die Kompetenz des Landes zur Regelung der Modalitäten des Anspruchs auf Teilzeit für die Landesbediensteten, die in Betrieben beschäftigt sind, ergibt sich aus Art21 Abs1 B-VG. Auch wenn zahlreiche Bestimmungen des MSchG Schutzcharakter haben und das MSchG größtenteils Regelungen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes trifft, wofür gemäß Art21 Abs2 B-VG hinsichtlich der in Betrieben beschäftigten Landesbediensteten der Bundesgesetzgeber zuständig ist, sind die Regelungen betreffend Teilzeit auch im Lichte der Judikatur des Verfassungsgerichtshofs (VfSlg 8830/1980) unter den Kompetenzbegriff 'Dienstrecht' zu subsumieren. Der Verfassungsgerichtshof (VfSlg 1936/1950) versteht unter dem Begriff 'Arbeitnehmerschutz' Bestimmungen über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten bei der beruflichen Tätigkeit sowie den im Rahmen dieser Tätigkeit mit Rücksicht auf Alter und Geschlecht der Bediensteten gebotenen Schutz der Sittlichkeit, die mit öffentlich-rechtlichen Sanktionen bewehrt sind. Der Anspruch auf Teilzeit ist nicht durch öffentlich-rechtliche Sanktion geschützt und die Regelungen über Teilzeit dienen nicht primär dem Schutz von Leben und Gesundheit der Bediensteten. Die Ausgestaltung als eingeschränkter Rechtsanspruch (von Betriebszugehörigkeit und -größe abhängig) hat keinen Sanktionscharakter.

2.3.2. Es handelt sich bei §73 Abs2 Oö LVBG und folglich bei den Teilzeitregelungen im Mutterschutzgesetz 1979 (§§15h ff. MSchG) – also beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung – um dienst- bzw arbeitsrechtliche Regelungen. Jene enthalten sowohl Rechte als auch Pflichten, welche sich auf das Bestehen eines Vertragsdienstverhältnisses gründen. Beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung handelt es sich nach dem sachlichen Gehalt um arbeitsrechtliche bzw dienstrechtliche und nicht um arbeitsschutzrechtliche Regelungen, weshalb gemäß Art21 Abs1 B-VG die umfassende Regelungskompetenz im Bereich des Dienstrechts der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände diesbezüglich der Landesgesetzgebung zukommt. Auch die Kompetenz des Landes zur Regelung der Modalitäten des Anspruchs auf Teilzeit für die Landesbediensteten, die in Betrieben beschäftigt sind, ergibt sich aus Art21 Abs1 B-VG. Auch wenn zahlreiche Bestimmungen des MSchG Schutzcharakter haben und das MSchG größtenteils Regelungen auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes trifft, wofür gemäß Art21 Abs2 B-VG hinsichtlich der in Betrieben beschäftigten Landesbediensteten der Bundesgesetzgeber zuständig ist, sind die Regelungen betreffend Teilzeit auch im Lichte der Judikatur des Verfassungsgerichtshofs (VfSlg 8830 aus 1980,) unter den Kompetenzbegriff 'Dienstrecht' zu subsumieren. Der Verfassungsgerichtshof (VfSlg 1936 aus 1950,) versteht unter dem Begriff 'Arbeitnehmerschutz' Bestimmungen über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Bediensteten bei der beruflichen Tätigkeit sowie den im Rahmen dieser Tätigkeit mit Rücksicht auf Alter und Geschlecht der Bediensteten gebotenen Schutz der Sittlichkeit, die mit öffentlich-rechtlichen Sanktionen bewehrt sind. Der Anspruch auf Teilzeit ist nicht durch öffentlich-rechtliche Sanktion geschützt und die Regelungen über Teilzeit dienen nicht primär dem Schutz von Leben und Gesundheit der Bediensteten. Die Ausgestaltung als eingeschränkter Rechtsanspruch (von Betriebszugehörigkeit und -größe abhängig) hat keinen Sanktionscharakter.

Der Rechtsanspruch auf Elternteilzeit setzt gemäß §15h MSchG idGF eine mindestens dreijährige Betriebszugehörigkeit und mehr als 20 Dienstnehmer als bestimmte Betriebsgröße voraus. Auch diese Kriterien lassen erkennen, dass Bestimmungen zur Elternteilzeit nicht vorrangig einem Schutzgedanken dienen, ansonsten wäre die Elternteilzeit wohl nicht von derartigen Voraussetzungen abhängig. Ferner gibt es die Möglichkeiten der Veränderung des Ausmaßes und der Beendigung der Elternteilzeit (§15j MSchG in aktueller Fassung), was einen Schutzgedanken wohl unstrittig ausschließt, zumal dadurch die Arbeitszeit auch ausgedehnt werden könnte. Wäre die Elternteilzeit jedoch unter dem Kompetenztatbestand 'Arbeitnehmerschutz' zu subsumieren, wäre dies sodann offenkundig widersprüchlich.

2.3.3. Es ist daher verfassungsrechtlich zulässig, dass der oberösterreichische Landesgesetzgeber die Regelungen betreffend Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für alle oberösterreichischen Landesbediensteten (Beamtinnen und Beamte, Vertragsbedienstete, sonstige privatrechtlich beschäftigte Bedienstete, auch wenn sie in Betrieben tätig sind)

vornimmt. Auch für oberösterreichische Landesvertragsbedienstete besteht bereits seit einiger Zeit ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Kinderbetreuung bis zum vollendeten siebten bzw (seit LGBl Nr 47/2023) achten Lebensjahr des Kindes im Oö LVBG. Wie unter 2.2.2. beschrieben, sehen sowohl der Bundes- als auch Landesgesetzgeber diese Regelungen als arbeitsrechtliche bzw dienstrechtliche Vorschriften nach Art10 Abs1 Z11 und Art21 Abs1 B-VG. 2.3.3. Es ist daher verfassungsrechtlich zulässig, dass der oberösterreichische Landesgesetzgeber die Regelungen betreffend Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung für alle oberösterreichischen Landesbediensteten (Beamteninnen und Beamte, Vertragsbedienstete, sonstige privatrechtlich beschäftigte Bedienstete, auch wenn sie in Betrieben tätig sind) vornimmt. Auch für oberösterreichische Landesvertragsbedienstete besteht bereits seit einiger Zeit ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zur Kinderbetreuung bis zum vollendeten siebten bzw (seit Landesgesetzblatt Nr 47 aus 2023,) achten Lebensjahr des Kindes im Oö LVBG. Wie unter 2.2.2. beschrieben, sehen sowohl der Bundes- als auch Landesgesetzgeber diese Regelungen als arbeitsrechtliche bzw dienstrechtliche Vorschriften nach Art10 Abs1 Z11 und Art21 Abs1 B-VG.

2.3.4. Die Antragstellerin kommt bei ihrer Suche nach mit der Elternteilzeit vergleichbaren Regelungen im Versteinerungszeitpunkt fälschlicherweise zur Ansicht, dass die Gesetzeskompetenz beim Bund liege. Dabei wurde lediglich auf den Karenzurlaub des Mutterschutzgesetzes 1957 verwiesen. Die gänzliche Arbeitsfreistellung im Sinn des Karenzurlaubs ist allerdings nicht mit einer Teilzeitregelung vergleichbar; Teilzeit kann schon rein aus seiner Gesamtgestalt nicht als (Vor-)Form eines Karenzurlaubs gewertet werden. Die Zielsetzung von Teilzeitregelungen sind nicht jene des Karenzurlaubs (Schutz des Privatlebens oder vor übermäßiger Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber). Dagegen ist vielmehr anzumerken, dass der Bund im Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (§§50e f.) und das Land im Oö Landesbeamtengesetz 1993 (§67) und im Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz (§§25a ff. und §§48a ff.) bereits Teilzeitbestimmungen regelten."

4. Der Verfassungsgerichtshof lud die (übrigen) Ämter der Landesregierungen sowie das Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst ein, sich zum Antrag auf Aufhebung des §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG zu äußern.

4.1. Die Tiroler Landesregierung erstattete eine Äußerung, in der sie den im Antrag vorgebrachten Bedenken gegen §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG

Folgendes entgegenhält:

"I. Historische Entwicklung der einschlägigen Kompetenzrechtslage und der Mutterschutzgesetze:

1. Kompetenzen 'Dienstrecht' und 'Arbeitnehmerschutz'

Die Stammfassung des B-VG (BGBl Nr 1/1920) räumte dem Bund die Grundsatzgesetzgebungskompetenz bezüglich des Dienstrechts 'der Angestellten der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen haben' sowie den Ländern die Kompetenz zur Erlassung von Ausführungsgesetzen und Vollziehung dieser Angelegenheiten ein (Art12 Abs1 Z10 B-VG). Ergänzend führte Art21 Abs1 B-VG idF BGBl Nr 1/1920 zum Begriff des Dienstrechts näher aus: 'Das Dienstrecht, einschließlich des Besoldungssystems und des Disziplinarrechtes, wird für jene Angestellten des Bundes und der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen haben, nach einheitlichen Grundsätzen durch Bundesgesetz geregelt [...]' Zur Frage, welche Angestellten behördliche Aufgaben zu besorgen haben, stellte der VfGH darauf ab, ob die Dienststelle, bei der die Person tätig war, zu den mit behördlichen Aufgaben betrauten Dienststellen gehörte, nicht jedoch auf das konkrete Tätigkeitsfeld des einzelnen Angestellten. Ohne Rücksicht auf die Art der Bestellung und ihre konkrete Tätigkeit fasste der VfGH daher darunter alle Dienstnehmer, die im Bereich der Hoheitsverwaltung und in der Gerichtsbarkeit in Verwendung standen. Die Stammfassung des B-VG Bundesgesetzblatt Nr 1 aus 1920,) räumte dem Bund die Grundsatzgesetzgebungskompetenz bezüglich des Dienstrechts 'der Angestellten der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen haben' sowie den Ländern die Kompetenz zur Erlassung von Ausführungsgesetzen und Vollziehung dieser Angelegenheiten ein (Art12 Abs1 Z10 B-VG). Ergänzend führte Art21 Abs1 B-VG in der Fassung Bundesgesetzblatt Nr 1 aus 1920, zum Begriff des Dienstrechts näher aus: 'Das Dienstrecht, einschließlich des Besoldungssystems und des Disziplinarrechtes, wird für jene Angestellten des Bundes und der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen haben, nach einheitlichen Grundsätzen durch Bundesgesetz geregelt [...]' Zur Frage, welche Angestellten behördliche Aufgaben zu besorgen haben, stellte der VfGH darauf ab, ob die Dienststelle, bei der die Person tätig war, zu den mit behördlichen Aufgaben betrauten Dienststellen gehörte, nicht jedoch auf das konkrete Tätigkeitsfeld des einzelnen Angestellten. Ohne Rücksicht auf die Art der Bestellung und ihre konkrete Tätigkeit fasste der VfGH daher darunter alle Dienstnehmer, die im Bereich der Hoheitsverwaltung und in der Gerichtsbarkeit in

Verwendung standen.

Den Ländern stand damit hinsichtlich des Dienstrechts der Landesbediensteten eine nur mehr eingeschränkte Kompetenz zu, denn sie umfasste nur jene Landesbediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis standen und keine behördlichen Aufgaben zu besorgen hatten (Art12 Abs1 Z10 B-VG idF BGBl Nr 1/1920 e contrario), somit in der Privatwirtschaftsverwaltung tätige Beamte. [...] Für Bedienstete des Landes, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land standen und keine behördlichen Aufgaben zu besorgen hatten, war der Bund aufgrund des Kompetenztatbestands 'Zivilrechtswesen' (Art10 Abs1 Z6 B-VG) bzw 'Arbeiterrecht' (Art10 Abs1 Z11 B-VG idF BGBl Nr 1/1920) zuständig. Den Ländern stand damit hinsichtlich des Dienstrechts der Landesbediensteten eine nur mehr eingeschränkte Kompetenz zu, denn sie umfasste nur jene Landesbediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis standen und keine behördlichen Aufgaben zu besorgen hatten (Art12 Abs1 Z10 B-VG in der Fassung Bundesgesetzblatt Nr 1 aus 1920, e contrario), somit in der Privatwirtschaftsverwaltung tätige Beamte. [...] Für Bedienstete des Landes, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land standen und keine behördlichen Aufgaben zu besorgen hatten, war der Bund aufgrund des Kompetenztatbestands 'Zivilrechtswesen' (Art10 Abs1 Z6 B-VG) bzw 'Arbeiterrecht' (Art10 Abs1 Z11 B-VG in der Fassung Bundesgesetzblatt Nr 1 aus 1920,) zuständig.

Darüber hinaus stand dem Bund nach Art10 Abs1 Z11 B-VG idF BGBl Nr 1/1920 die Kompetenz in Bezug auf den 'Arbeiter- und Angestelltenschutz' zu. Darunter fielen nach Ansicht des VfGH [...] jedoch nicht die im öffentlichen Dienst Angestellten der Gebietskörperschaften, da diese im B-VG als besondere Gruppe hervorgehoben wurden. Darüber hinaus stand dem Bund nach Art10 Abs1 Z11 B-VG in der Fassung Bundesgesetzblatt Nr 1 aus 1920, die Kompetenz in Bezug auf den 'Arbeiter- und Angestelltenschutz' zu. Darunter fielen nach Ansicht des VfGH [...] jedoch nicht die im öffentlichen Dienst Angestellten der Gebietskörperschaften, da diese im B-VG als besondere Gruppe hervorgehoben wurden.

Demnach hatte der Bund zu diesem Zeitpunkt sowohl eine Kompetenz zur Grundsatzgesetzgebung betreffend das Dienstrecht für jene Angestellten der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen hatten, als auch die Kompetenz für den Arbeiter- und Angestelltenschutz inne. Da der Bund jedoch hinsichtlich des Dienstrechts der Landesangestellten, die behördliche Aufgaben zu besorgen hatten, kein Grundsatzgesetz im Sinn des Art12 Abs1 Z10 B-VG idF BGBl Nr 1/1920 erlassen hatte, stand den Ländern tatsächlich eine viel umfangreichere Kompetenz zu. [...] Diese war lediglich durch die Pflicht zu einer im Wesentlichen einheitlichen Gestaltung eingeschränkt, die der VfGH aus Art21 Abs1 B-VG ableitete, wonach das Dienstrecht insofern nach einheitlichen Grundsätzen zu regeln war. [...] Demnach hatte der Bund zu diesem Zeitpunkt sowohl eine Kompetenz zur Grundsatzgesetzgebung betreffend das Dienstrecht für jene Angestellten der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen hatten, als auch die Kompetenz für den Arbeiter- und Angestelltenschutz inne. Da der Bund jedoch hinsichtlich des Dienstrechts der Landesangestellten, die behördliche Aufgaben zu besorgen hatten, kein Grundsatzgesetz im Sinn des Art12 Abs1 Z10 B-VG in der Fassung Bundesgesetzblatt Nr 1 aus 1920, erlassen hatte, stand den Ländern tatsächlich eine viel umfangreichere Kompetenz zu. [...] Diese war lediglich durch die Pflicht zu einer im Wesentlichen einheitlichen Gestaltung eingeschränkt, die der VfGH aus Art21 Abs1 B-VG ableitete, wonach das Dienstrecht insofern nach einheitlichen Grundsätzen zu regeln war. [...]

Die soeben skizzierte Kompetenzrechtslage hat sich mit der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, BGBl Nr 444/1974, grundlegend geändert, wobei folgende Änderungen für die hier in Rede stehende Frage von besonderer Relevanz sind: Die soeben skizzierte Kompetenzrechtslage hat sich mit der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, Bundesgesetzblatt Nr 444 aus 1974,, grundlegend geändert, wobei folgende Änderungen für die hier in Rede stehende Frage von besonderer Relevanz sind:

Zum einen wurde der Begriff 'Arbeitsrecht, Arbeiter- und Angestelltenschutz' in Art10. Abs1 Z11 B-VG durch 'Arbeitsrecht' ersetzt. Zum anderen sollte mit dieser Novelle die Kompetenz der Länder im Bereich des Dienstrechts gestärkt werden, weshalb die Grundsatzkompetenz des Bundes für Angestellte der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen haben, nach Art12 Abs1 Z10 B-VG idF BGBl Nr 1/1920 entfiel und Art21 Abs1 B-VG gänzlich neu gefasst wurde. Danach obliegt nunmehr den Ländern 'die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes [...] der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, soweit für alle diese Angelegenheiten im Absatz 2 und Artikel 14 Absatz 2 und Absatz 3 litd nicht anderes bestimmt ist. [...]'. Vom Begriff 'Bedienstete' werden sowohl öffentlich-rechtlich Bedienstete als auch Vertragsbedienstete umfasst. [...] Damit kommt den Ländern die Kompetenz zur Regelung des Dienstrechts sowohl für Beamte als auch Vertragsbedienstete des

Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände und unabhängig davon zu, ob diese in der Hoheits- oder in der Privatwirtschaftsverwaltung eingesetzt werden. [...] Diese nunmehr grundsätzlich den Ländern zukommende Kompetenz wird jedoch durch zahlreiche Ausnahmebestimmungen durchbrochen. [...] In dieser Hinsicht ist für die hier vorliegende Frage Art21 Abs2 B-VG relevant, der seit der Novelle BGBl Nr 444/1974 den Ländern 'die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes [...], soweit die Bediensteten (Absatz 1) nicht in Betrieben tätig sind' zuordnet; ansonsten kommt die Kompetenz dem Bund zu. Zum einen wurde der Begriff 'Arbeitsrecht, Arbeiter- und Angestelltenschutz' in Art10. Abs1 Z11 B-VG durch 'Arbeitsrecht' ersetzt. Zum anderen sollte mit dieser Novelle die Kompetenz der Länder im Bereich des Dienstrechts gestärkt werden, weshalb die Grundsatzkompetenz des Bundes für Angestellte der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen haben, nach Art12 Abs1 Z10 B-VG in der Fassung Bundesgesetzblatt Nr 1 aus 1920, entfiel und Art21 Abs1 B-VG gänzlich neu gefasst wurde. Danach obliegt nunmehr den Ländern 'die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes [...] der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, soweit für alle diese Angelegenheiten im Absatz 2 und Artikel 14 Absatz 2 und Absatz 3 litd nicht anderes bestimmt ist. [...]'. Vom Begriff 'Bedienstete' werden sowohl öffentlich-rechtlich Bedienstete als auch Vertragsbedienstete umfasst. [...] Damit kommt den Ländern die Kompetenz zur Regelung des Dienstrechts sowohl für Beamte als auch Vertragsbedienstete des Landes, der Gemeinden und der Gemeindeverbände und unabhängig davon zu, ob diese in der Hoheits- oder in der Privatwirtschaftsverwaltung eingesetzt werden. [...] Diese nunmehr grundsätzlich den Ländern zukommende Kompetenz wird jedoch durch zahlreiche Ausnahmebestimmungen durchbrochen. [...] In dieser Hinsicht ist für die hier vorliegende Frage Art21 Abs2 B-VG relevant, der seit der Novelle Bundesgesetzblatt Nr 444 aus 1974, den Ländern 'die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes [...], soweit die Bediensteten (Absatz 1) nicht in Betrieben tätig sind' zuordnet; ansonsten kommt die Kompetenz dem Bund zu.

Der Begriff 'Dienstrecht' in Art21 B-VG ist nach der Judikatur des VfGH ein weiter und umfasst auch Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes. [...] Dennoch muss der Begriff 'Arbeitnehmerschutz' aufgrund dieser kompetenzrechtlichen Sonderregelung in Art21 Abs2 B-VG begrifflich abgegrenzt werden. [...]

Nun stellt sich daher die Frage, was in kompetenzrechtlicher Hinsicht unter den Begriff 'Arbeitnehmerschutz' fällt. Nach der Rechtsprechung des VfGH umfasst Arbeitnehmerschutz alle Maßnahmen, 'die zum Schutz der Arbeitnehmer gegen eine Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) erlassen werden'. Neben dem allgemeinen Begriffsverständnis in einschlägigen einfachgesetzlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen stellt der VfGH darauf ab, ob der Verstoß gegen eine Regelung mit öffentlich-rechtlichen Sanktionen bedroht ist, zumal die öffentlich-rechtliche Ausgestaltung charakteristisch für den Arbeitnehmerschutz ist. [...] So unterstellte der VfGH – unter Rückgriff auf die einschlägige Literatur – etwa Regelungen über die Begrenzung der Arbeitszeit, betreffend die Wochenruhe, die Urlaubsgewährung und den Mutterschutz dem Arbeitnehmerschutz. [...]

2. Einschlägige einfachgesetzliche Bestimmungen

Bezogen auf die hier in Rede stehende Materie hat der Bundesgesetzgeber mit BGBl Nr 76/1957 im Rahmen dieser unter Punkt 1. skizzierten Kompetenzrechtslage das Mutterschutzgesetz erlassen. Dieses Gesetz sah zu diesem Zeitpunkt ua einen Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten vor, es enthielt jedoch keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Der Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes erstreckte sich nicht auf Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer solchen Gebietskörperschaft standen und behördliche Aufgaben zu besorgen hatten (§1 Abs2 litb leg. cit.). Diese mussten nach den Erläuternden Bemerkungen zu diesem Gesetz nämlich aus 'verfassungsrechtlichen Gründen' vom Geltungsbereich ausgenommen werden: Zwar hatte der Bund nach Art12 Abs1 Z10 B-VG idF BGBl Nr 1/1920 prinzipiell die Grundsatzkompetenz für das Dienstrecht der Angestellten der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen hatten, inne, da er jedoch kein solches Grundsatzgesetz erlassen hatte (siehe oben unter Punkt 1.), kam die Kompetenz wiederum den Ländern zu. Bezogen auf die hier in Rede stehende Materie hat der Bundesgesetzgeber mit Bundesgesetzblatt Nr 76 aus 1957, im Rahmen dieser unter Punkt 1. skizzierten Kompetenzrechtslage das Mutterschutzgesetz erlassen. Dieses Gesetz sah zu diesem Zeitpunkt ua einen Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten vor, es enthielt jedoch keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Der Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes erstreckte sich nicht auf Dienstnehmerinnen,

die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer solchen Gebietskörperschaft standen und behördliche Aufgaben zu besorgen hatten (§1 Abs2 litb leg. cit.). Diese mussten nach den Erläuternden Bemerkungen zu diesem Gesetz nämlich aus 'verfassungsrechtlichen Gründen' vom Geltungsbereich ausgenommen werden: Zwar hatte der Bund nach Art12 Abs1 Z10 B-VG in der Fassung Bundesgesetzblatt Nr 1 aus 1920, prinzipiell die Grundsatzkompetenz für das Dienstrecht der Angestellten der Länder, die behördliche Aufgaben zu besorgen hatten, inne, da er jedoch kein solches Grundsatzgesetz erlassen hatte (siehe oben unter Punkt 1.), kam die Kompetenz wiederum den Ländern zu.

Mit LGBl Nr 17/1958 hat der Tiroler Landesgesetzgeber ebenfalls ein Mutterschutzgesetz erlassen (Gesetz vom 25. April 1958 über den Mutterschutz). Dieses fand nun – komplementär zum Mutterschutzgesetz des Bundes – gerade auf jene Dienstnehmerinnen Anwendung, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol, zu einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer solchen Gebietskörperschaft standen und behördliche Aufgaben zu besorgen hatten (§1 Abs1 leg. cit.). So führt auch der Bericht des Rechts- und Gemeindeausschusses und des Sozialausschusses (Zl 85/58) zur zugrundeliegenden Regierungsvorlage aus, dass sich diese landesgesetzliche Regelung 'aus verfassungsrechtlich bedingten Gründen' auf Dienstnehmerinnen zu beziehen hat, die vom Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes des Bundes ausgenommen worden sind, da insofern 'die bezügliche Kompetenz ausschließlich dem Lande zusteht'. In inhaltlicher Hinsicht wird in diesem Bericht zudem ausgeführt, dass sich das Tiroler Mutterschutzgesetz inhaltlich 'weitgehend mit dem Bundesgesetz über den Mutterschutz deckt'. Mit Landesgesetzblatt Nr 17 aus 1958, hat der Tiroler Landesgesetzgeber ebenfalls ein Mutterschutzgesetz erlassen (Gesetz vom 25. April 1958 über den Mutterschutz). Dieses fand nun – komplementär zum Mutterschutzgesetz des Bundes – gerade auf jene Dienstnehmerinnen Anwendung, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol, zu einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde oder in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer solchen Gebietskörperschaft standen und behördliche Aufgaben zu besorgen hatten (§1 Abs1 leg. cit.). So führt auch der Bericht des Rechts- und Gemeindeausschusses und des Sozialausschusses (Zl 85/58) zur zugrundeliegenden Regierungsvorlage aus, dass sich diese landesgesetzliche Regelung 'aus verfassungsrechtlich bedingten Gründen' auf Dienstnehmerinnen zu beziehen hat, die vom Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes des Bundes ausgenommen worden sind, da insofern 'die bezügliche Kompetenz ausschließlich dem Lande zusteht'. In inhaltlicher Hinsicht wird in diesem Bericht zudem ausgeführt, dass sich das Tiroler Mutterschutzgesetz inhaltlich 'weitgehend mit dem Bundesgesetz über den Mutterschutz deckt'.

Auf Grund der oben unter Punkt 1. skizzierten Verfassungsnovelle BGBl Nr 444/1974 wurden auch die Mutterschutzgesetze novelliert. So hat der Bund den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes mit BGBl Nr 342/1978 an die B-VG-Novelle angepasst und das Mutterschutzgesetz mit BGBl Nr 221/1979 wiederverlautbart: Vom Geltungsbereich waren nunmehr ua jene Dienstnehmerinnen ausgenommen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind (§1 Abs2 Z2 leg. cit.). Im Umkehrschluss war das Mutterschutzgesetz daher auf die genannten Dienstnehmerinnen anzuwenden, sofern sie in Betrieben tätig waren. Dass der Bund den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes danach abgrenzte, ob die Dienstnehmerin in einem Betrieb tätig ist oder nicht, begründete er in den EBRV wie folgt: Der Mutterschutz sei 'unbestritten [...] in seiner herkömmlichen Ausformung Bestandteil des Arbeitnehmerschutzes.' Dabei stünden die als arbeitsvertragliche Normen zu qualifizierenden Bestimmungen des Mutterschutzes in einem so engen Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz, dass sie davon nicht getrennt werden könnten und daher das kompetenzrechtliche Schicksal des Arbeitnehmerschutzes teilten (Akzessorietät). Insofern sei daher der Bund zuständig zur Erlassung von Vorschriften, die im gegebenen Zusammenhang lediglich begleitende Nebenerscheinungen der Hauptregelung sind. Als Beispiel für eine begleitende Nebenerscheinung zur Hauptregelung etwa des Karenzurlaubs nennen die EBRV die Regelungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz. Jene Regelungen, die daher zum Zeitpunkt der Verfassungsnovelle im Mutterschutzgesetz enthalten waren, insbesondere die Beschäftigungsverbote und den Karenzurlaub, sah der Bund daher als arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmungen an. Auf Grund der oben unter Punkt 1. skizzierten Verfassungsnovelle Bundesgesetzblatt Nr 444 aus 1974, wurden auch die Mutterschutzgesetze novelliert. So hat der Bund den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes mit Bundesgesetzblatt Nr 342 aus 1978, an die B-VG-Novelle angepasst und das Mutterschutzgesetz mit Bundesgesetzblatt Nr 221 aus 1979, wiederverlautbart: Vom Geltungsbereich waren nunmehr ua jene Dienstnehmerinnen ausgenommen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind (§1 Abs2 Z2 leg. cit.). Im Umkehrschluss war das Mutterschutzgesetz daher auf die genannten Dienstnehmerinnen anzuwenden,

sofern sie in Betrieben tätig waren. Dass der Bund den Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes danach abgrenzte, ob die Dienstnehmerin in einem Betrieb tätig ist oder nicht, begründete er in den EBRV wie folgt: Der Mutterschutz sei 'unbestritten [...] in seiner herkömmlichen Ausformung Bestandteil des Arbeitnehmerschutzes.' Dabei stünden die als arbeitsvertragliche Normen zu qualifizierenden Bestimmungen des Mutterschutzes in einem so engen Zusammenhang mit dem Arbeitnehmerschutz, dass sie davon nicht getrennt werden könnten und daher das kompetenzrechtliche Schicksal des Arbeitnehmerschutzes teilten (Akzessorietät). Insofern sei daher der Bund zuständig zur Erlassung von Vorschriften, die im gegebenen Zusammenhang lediglich begleitende Nebenerscheinungen der Hauptregelung sind. Als Beispiel für eine begleitende Nebenerscheinung zur Hauptregelung etwa des Karenzurlaubs nennen die EBRV die Regelungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz. Jene Regelungen, die daher zum Zeitpunkt der Verfassungsnovelle im Mutterschutzgesetz enthalten waren, insbesondere die Beschäftigungsverbote und den Karenzurlaub, sah der Bund daher als arbeitnehmerschutzrechtliche Bestimmungen an.

Der Tiroler Landesgesetzgeber reagierte ebenfalls mit einer Novelle zum Tiroler Mutterschutzgesetz auf die Verfassungsnovelle und eröffnete den Geltungsbereich nur für jene Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde stehen, soweit diese nicht in Betrieben tätig sind (§1 Abs1 leg cit.). Der Mutterschutz sei – so die Materialien zur Novelle des Tiroler Mutterschutzgesetzes unter Bezugnahme auf die Judikatur des Verfassungsgerichtshofs – als Teilbereich des Arbeitnehmerschutzes zu betrachten, weshalb die Landeskompetenz zur Regelung des Arbeitnehmerschutzes insofern eingeschränkt sei, als nur jene Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde stehen und die nicht in Betrieben tätig sind, vom Geltungsbereich des Tiroler Mutterschutzgesetzes erfasst sind.

Nur ergänzend ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass das Erkenntnis des VfGH, auf das hier Bezug genommen wird, wonach der Mutterschutz als Bestimmung des 'Arbeiter- und Angestelltenschutzes' zu qualifizieren sei (VfSlg 4455/1963), noch vor der Verfassungsnovelle BGBl Nr 444/1974 und damit zu einem Zeitpunkt erging, in dem zum einen die Kompetenz für Angelegenheiten des Arbeiter- und Angestelltenschutzes noch gänzlich dem Bund zufiel (siehe dazu bereits unter Punkt 1.), zum anderen der Karenzurlaub bis zu einem Jahr in Anspruch genommen werden konnte und noch keine Vorschriften über eine Teilzeitbeschäftigung enthalten waren (siehe dazu auch unter Punkt II.). Nur ergänzend ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass das Erkenntnis des VfGH, auf das hier Bezug genommen wird, wonach der Mutterschutz als Bestimmung des 'Arbeiter- und Angestelltenschutzes' zu qualifizieren sei (VfSlg 4455 aus 1963), noch vor der Verfassungsnovelle Bundesgesetzblatt Nr 444 aus 1974, und damit zu einem Zeitpunkt erging, in dem zum einen die Kompetenz für Angelegenheiten des Arbeiter- und Angestelltenschutzes noch gänzlich dem Bund zufiel (siehe dazu bereits unter Punkt 1.), zum anderen der Karenzurlaub bis zu einem Jahr in Anspruch genommen werden konnte und noch keine Vorschriften über eine Teilzeitbeschäftigung enthalten waren (siehe dazu auch unter Punkt römisch zwei.).

3. Zwischenfazit:

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen kann festgehalten werden, dass zum Zeitpunkt der Bundes-Verfassungsnovelle BGBl Nr 444/1974 der Bundesverfassungsgesetzgeber offenbar davon ausging, dass die seinerzeit im Mutterschutzgesetz enthaltenen Bestimmungen, insbesondere betreffend die Schutzfrist und den Karenzurlaub, in kompetenzrechtlicher Hinsicht unter den Arbeitnehmerschutz zu subsumieren sind. In dieser Hinsicht war daher für die in Betrieben tätigen Dienstnehmerinnen des Landes, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände der Bund auf Basis von Art21 Abs2 B-VG zuständig. Auf den Umstand der Betriebszugehörigkeit stellen daher auch das Mutterschutzgesetz des Bundes und das Tiroler Mutterschutzgesetz in ihrer infolge der Verfassungsänderung novellierten Fassung ab. Aufgrund der vorstehenden Ausführungen kann festgehalten werden, dass zum Zeitpunkt der Bundes-Verfassungsnovelle Bundesgesetzblatt Nr 444 aus 1974, der Bundesverfassungsgesetzgeber offenbar davon ausging, dass die seinerzeit im Mutterschutzgesetz enthaltenen Bestimmungen, insbesondere betreffend die Schutzfrist und den Karenzurlaub, in kompetenzrechtlicher Hinsicht unter den Arbeitnehmerschutz zu subsumieren sind. In dieser Hinsicht war daher für die in Betrieben tätigen Dienstnehmerinnen des Landes, der Gemeinden oder der Gemeindeverbände der Bund auf Basis von Art21 Abs2 B-VG zuständig. Auf den Umstand der Betriebszugehörigkeit stellen daher auch das Mutterschutzgesetz des Bundes und das Tiroler Mutterschutzgesetz in ihrer infolge der Verfassungsänderung novellierten Fassung ab.

II. Kompetenzrechtliche Grundlagen für die Elternteilzeit
römisch zwei. Kompetenzrechtliche Grundlagen für die

Elternteilzeit

1. Einfachgesetzliche Rechtslage zum Versteinerungszeitpunkt 1. Jänner 1975

Nunmehr steht mit dem vorliegenden Anlassfall zur Frage, in wessen Kompetenz die Regelung der Elternteilzeit fällt. Dabei wird als Versteinerungszeitpunkt der 1. Jänner 1975 anzunehmen sein, da zu diesem Zeitpunkt die Bundes-Verfassungsnovelle BGBl Nr 444/1974 in Kraft getreten ist, mit der die Kompetenzen für das Dienstrecht gänzlich neu geregelt wurden. Zu diesem Zeitpunkt enthielt das Mutterschutzgesetz des Bundes keine Regelungen über die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung. Auch das Tiroler Mutterschutzgesetz enthielt zu diesem Zeitpunkt keine solche Regelung. Nunmehr steht mit dem vorliegenden Anlassfall zur Frage, in wessen Kompetenz die Regelung der Elternteilzeit fällt. Dabei wird als Versteinerungszeitpunkt der 1. Jänner 1975 anzunehmen sein, da zu diesem Zeitpunkt die Bundes-Verfassungsnovelle Bundesgesetzblatt Nr 444 aus 1974, in Kraft getreten ist, mit der die Kompetenzen für das Dienstrecht gänzlich neu geregelt wurden. Zu diesem Zeitpunkt enthielt das Mutterschutzgesetz des Bundes keine Regelungen über die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung. Auch das Tiroler Mutterschutzgesetz enthielt zu diesem Zeitpunkt keine solche Regelung.

2. Teilzeitbeschäftigung – intrasystematische Fortentwicklung?

Eingangs ist festzuhalten, dass die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes erst mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz (BGBl Nr 408/1990) in das Mutterschutzgesetz 1979 aufgenommen wurde und dass diese Bestimmungen mit der Regelung des Karenzurlaubs im Versteinerungszeitpunkt aus mehreren Gründen nicht vergleichbar sind. Die Tiroler Landesregierung geht daher davon aus, dass keine intrasystematische Fortentwicklung angenommen werden kann und zur Regelung einer Teilzeitbeschäftigung, insbesondere der Elternteilzeit, die Länder aufgrund ihrer Dienstrechtskompetenz zuständig sind. Dies wird wie folgt begründet: Eingangs ist festzuhalten, dass die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes erst mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz Bundesgesetzblatt Nr 408 aus 1990,) in das Mutterschutzgesetz 1979 aufgenommen wurde und dass diese Bestimmungen mit der Regelung des Karenzurlaubs im Versteinerungszeitpunkt aus mehreren Gründen nicht vergleichbar sind. Die Tiroler Landesregierung geht daher davon aus, dass keine intrasystematische Fortentwicklung angenommen werden kann und zur Regelung einer Teilzeitbeschäftigung, insbesondere der Elternteilzeit, die Länder aufgrund ihrer Dienstrechtskompetenz zuständig sind. Dies wird wie folgt begründet:

a) Entwicklung von Karenz und Teilzeitbeschäftigung hinsichtlich ihrer Dauer

Das Mutterschutzgesetz sah in seiner Stammfassung (BGBl Nr 76/1957) einen Karenzurlaubsanspruch von sechs Monaten vor; diese Zeitspanne wurde mit BGBl Nr 240/1960 auf ein Jahr erweitert. Mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz (BGBl Nr 408/1990) wurde zum einen der Anspruch auf Karenzurlaub auf zwei Jahre erweitert und zum anderen wurden parallel Regelungen für die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung getroffen. Anhand dieser Entwicklung zeigt sich deutlich, dass sich der ursprünglich dem Karenzurlaub innewohnende Schutzzweck sukzessive zu einer familienpolitischen Maßnahme weiterentwickelt hat: Ein Anspruch für die Kindesmutter, sich für sechs Monate im Anschluss an den Mutterschutz um das neugeborene Kind zu kümmern, bezweckte nach der in den Erläuterungen dargelegten Intention des Gesetzgebers, die 'gebotene Erleichterung' aufgrund der schweren Belastung für Mütter, neben der Obsorge für das neugeborene Kind auch noch einer Beschäftigung nachgehen zu müssen. [...] Offenkundig bezweckte der Gesetzgeber daher mit dieser Regelung den Schutz der Mutter vor Überlastung. Das Mutterschutzgesetz sah in seiner Stammfassung Bundesgesetzblatt Nr 76 aus 1957,) einen Karenzurlaubsanspruch von sechs Monaten vor; diese Zeitspanne wurde mit Bundesgesetzblatt Nr 240 aus 1960, auf ein Jahr erweitert. Mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz Bundesgesetzblatt Nr 408 aus 1990,) wurde zum einen der Anspruch auf Karenzurlaub auf zwei Jahre erweitert und zum anderen wurden parallel Regelungen für die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung getroffen. Anhand dieser Entwicklung zeigt sich deutlich, dass sich der ursprünglich dem Karenzurlaub innewohnende Schutzzweck sukzessive zu einer familienpolitischen Maßnahme weiterentwickelt hat: Ein Anspruch für die Kindesmutter, sich für sechs Monate im Anschluss an den Mutterschutz um das neugeborene Kind zu kümmern, bezweckte nach der in den Erläuterungen dargelegten Intention des Gesetzgebers, die 'gebotene Erleichterung' aufgrund der schweren Belastung für Mütter, neben der Obsorge für das neugeborene Kind auch noch einer Beschäftigung nachgehen zu müssen. [...] Offenkundig bezweckte der Gesetzgeber daher mit dieser Regelung den Schutz der Mutter vor Überlastung.

Spätestens jedoch mit Einführung der Regelungen über die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung, womit gleichzeitig die Karenzzeit auf zwei Jahre ausgedehnt wurde, nimmt der unmittelbare Schutz der Mutter aus arbeitnehmerschutzrechtlicher Sicht eine zunehmend untergeordnete Rolle ein. So wurde etwa mit dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz (BGBl Nr 651/1989) auch Vätern Anspruch auf Karenzurlaub eingeräumt und wurden in die Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz zeitgleich sowohl Mütter als auch Väter einbezogen. Aufgrund dieser bundesgesetzlichen Reformen wurde auch das Tiroler Mutterschutzgesetz nach dem Vorbild des Mutterschutzgesetzes 1979 novelliert: Die Dauer des Karenzurlaubes wurde auf zwei Jahre ausgedehnt und die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung gesetzlich verankert. Damit sollte der 'Grundsatz der partnerschaftlichen Kindeserziehung verankert' werden, wobei ausweislich der Materialien Ziel der diesbezüglichen Bestimmungen die Gewährleistung einer 'optimale[n] Betreuung des Kindes während der ersten drei Jahre' sein sollte. [...] Der Tiroler Gesetzgeber hat auch im Landes-Vertragsbedienstetengesetz [...] die Möglichkeit der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes vorgesehen (nunmehr §31 LBedG). Spätestens jedoch mit Einführung der Regelungen über die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung, womit gleichzeitig die Karenzzeit auf zwei Jahre ausgedehnt wurde, nimmt der unmittelbare Schutz der Mutter aus arbeitnehmerschutzrechtlicher Sicht eine zunehmend untergeordnete Rolle ein. So wurde etwa mit dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz Bundesgesetzblatt Nr 651 aus 1989,) auch Vätern Anspruch auf Karenzurlaub eingeräumt und wurden in die Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz zeitgleich sowohl Mütter als auch Väter einbezogen. Aufgrund dieser bundesgesetzlichen Reformen wurde auch das Tiroler Mutterschutzgesetz nach dem Vorbild des Mutterschutzgesetzes 1979 novelliert: Die Dauer des Karenzurlaubes wurde auf zwei Jahre ausgedehnt und die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung gesetzlich verankert. Damit sollte der 'Grundsatz der partnerschaftlichen Kindeserziehung verankert' werden, wobei ausweislich der Materialien Ziel der diesbezüglichen Bestimmungen die Gewährleistung einer 'optimale[n] Betreuung des Kindes während der ersten drei Jahre' sein sollte. [...] Der Tiroler Gesetzgeber hat auch im Landes-Vertragsbedienstetengesetz [...] die Möglichkeit der Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit zur Betreuung eines Kindes vorgesehen (nunmehr §31 LBedG).

Im weiteren Verlauf wurde der Zeitraum, in dem Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden konnte, sukzessive ausgebaut: Während die Teilzeitbeschäftigung zum Zeitpunkt der Einführung im Zuge des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes im zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden konnte (§15c Abs2 MSchG idFBGBl Nr 408/1990) bzw im dritten Lebensjahr des Kindes, wenn nur ein Elternteil im zweiten Lebensjahr Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen hat (§15c Abs3 leg. cit.), besteht der Anspruch nach der geltenden Rechtslage bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes unabhängig vom Ausmaß der in Anspruch genommenen Karenz (§15h Abs1 MSchG). Neben der Intention des Gesetzgebers zur Einbeziehung der Väter in die Kindererziehung nach dem Modell der partnerschaftlichen Kindererziehung und damit zugleich der Sicherstellung der Kinderbetreuung (siehe bereits oben), stellt der Gesetzgeber ausdrücklich klar, dass mit der Ausdehnung der Elternteilzeit ein 'Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie' [...] geleistet werden soll. Im weiteren Verlauf wurde der Zeitraum, in dem Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden konnte, sukzessive ausgebaut: Während die Teilzeitbeschäftigung zum Zeitpunkt der Einführung im Zuge des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes im zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden konnte (§15c Abs2 MSchG in der Fassung Bundesgesetzblatt Nr 408 aus 1990,) bzw im dritten Lebensjahr des Kindes, wenn nur ein Elternteil im zweiten Lebensjahr Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen hat (§15c Abs3 leg. cit.), besteht der Anspruch nach der geltenden Rechtslage bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes unabhängig vom Ausmaß der in Anspruch genommenen Karenz (§15h Abs1 MSchG). Neben der Intention des Gesetzgebers zur Einbeziehung der Väter in die Kindererziehung nach dem Modell der partnerschaftlichen Kindererziehung und damit zugleich der Sicherstellung der Kinderbetreuung (siehe bereits oben), stellt der Gesetzgeber ausdrücklich klar, dass mit der Ausdehnung der Elternteilzeit ein 'Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie' [...] geleistet werden soll.

Die deutliche Ausdehnung des Zeitraums für den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung spricht vor dem Hintergrund dieser zeitlichen Perspektive dafür, dass mit den Regelungen über die Elternteilzeit nicht mehr der Schutz der Mutter im Fokus steht, sondern sich die einschlägigen Bestimmungen im Mutterschutzgesetz zunehmend zu familienpolitischen Maßnahmen weiterentwickelt haben.

b) Konkrete Ausgestaltung der Karenz und der Teilzeitbeschäftigung

Auch die konkrete Ausgestaltung der hier in Rede stehenden Bestimmungen spricht gegen die Annahme, es handle sich bei den Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung um arbeitnehmerschutzrechtliche Regelungen. So bestand der Anspruch auf Karenzurlaub bereits in seiner ursprünglichen Fassung (BGBI Nr 76/1957) unabhängig von externen Faktoren wie etwa der Dauer der Beschäftigung oder dem Beschäftigungsmaß. Abgestellt wurde lediglich auf die Geburt des Kindes. Hier galt es daher, die Mutter vor einer Überanstrengung, sich gleichzeitig um ein Neugeborenes kümmern und ihre Arbeitsleistung erbringen zu müssen, zu schützen. [...] Auch die konkrete Ausgestaltung der hier in Rede stehenden Bestimmungen spricht gegen die Annahme, es handle sich bei den Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung um arbeitnehmerschutzrechtliche Regelungen. So bestand der Anspruch auf Karenzurlaub bereits in seiner ursprünglichen Fassung Bundesgesetzblatt Nr 76 aus 1957,) unabhängig von externen Faktoren wie etwa der Dauer der Beschäftigung oder dem Beschäftigungsmaß. Abgestellt wurde lediglich auf die Geburt des Kindes. Hier galt es daher, die Mutter vor einer Überanstrengung, sich gleichzeitig um ein Neugeborenes kümmern und ihre Arbeitsleistung erbringen zu müssen, zu schützen. [...]

Die Regelung über die Teilzeitbeschäftigung im § 15h Abs 1 MSchG sieht nunmehr jedoch bestimmte Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung vor: Neben einer ununterbrochenen Dauer des Dienstverhältnisses von drei Jahren ist der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung davon abhängig, dass in dem betreffenden Betrieb mehr als 20 DienstnehmerInnen beschäftigt sind. Der Gesetzgeber begründet dies damit, dass in 'kleineren Betrieben der Arbeitgeber bzw die Arbeitgeberin nicht vor unlösbare Probleme beim Personaleinsatz gestellt werden soll.' [...]

Durch den solcherart ausgestalteten Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung wird daher zum einen auf die Interessen der Eltern, zum anderen aber auch auf die Interessen des Betriebes Rücksicht genommen, nicht jedoch ausschließlich der Schutz der Mutter intendiert. Das zeigt sich auch daran, dass in den Materialien eine Evaluierung dieser Maßnahme dahingehend vorgesehen ist, ob durch die Ausdehnung des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes einerseits die Bedürfnisse der Eltern erfüllt sind und dieser Anspruch andererseits mit den betrieblichen Erfordernissen vereinbar ist. [...] Darüber hinaus stellt der Gesetzgeber hinsichtlich des Ausmaßes der Elternteilzeit klar, dass bewusst auf zwingende Vorgaben verzichtet wurde, um 'möglichst flexible, auf die Interessen von Arbeitnehmer bzw Arbeitnehmerin und Arbeitgeber bzw Arbeitgeberin abgestimmte Lösungen' zu ermöglichen. [...] Das zeigt wiederum, dass der Gesetzgeber mit solcherart ausgestalteten Bestimmungen im Mutterschutzgesetz nicht den Schutz der Mutter in arbeitnehmerschutzrechtlicher Hinsicht intendiert, sondern familienpolitische Maßnahmen setzt, die es auch vor dem Hintergrund betrieblicher Interessen zu evaluieren gilt.

Gegen den Schutzzweck spricht aus regelungstechnischer Sicht auch, dass etwa Lehrlinge per se vom Regelungsregime betreffend die Elternteilzeit ausgenommen sind, da eine ordnungsgemäße Lehrlingsausbildung eine Vollbeschäftigung voraussetze, sodass eine Teilzeitbeschäftigung bereits von vornherein nicht in Betracht kommt. [...] Neben betrieblichen Voraussetzungen (siehe bereits oben) wird zudem darauf abgestellt, wie das Verhältnis aus arbeitsrechtlicher Sicht zur betreffenden Dienstnehmerin ausgestaltet ist. Diese Unterscheidung spricht daher ebenfalls gegen die Einordnung der Elternteilzeit als arbeitnehmerschutzrechtliche Regelung.

Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass auch die konkrete Ausgestaltung der Bestimmungen, zum einen vor dem Hintergrund der Voraussetzungen, die für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung erfüllt sein müssen, zum anderen im Hinblick auf die Ausnahme bestimmter Personengruppen wie Lehrlingen, nahelegt, dass keine Schutzbestimmung zugunsten der Mutter, sondern eine dienstrechtliche Regelung vorliegt.

III. Schlussfolgerung: Elternteilzeit als Teil der Dienstrechtskompetenz:römisch drei. Schlussfolgerung: Elternteilzeit als Teil der Dienstrechtskompetenz:

Aus den vorstehenden Ausführungen ist erkennbar, dass sich die Bestimmungen der Mutterschutzgesetze von einem sechsmonatigen Anspruch auf Karenzurlaub für die Mutter hin zu einem Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des achten Lebensjahres der Kinder für beide Elternteile weiterentwickelt haben. Auch der Zweck der Regelungen ist nicht derselbe geblieben, sondern hat sich weiterentwickelt, und zwar vom Schutz der Mutter vor Überanstrengung hin zu einer familienpolitischen Maßnahme, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und gewährleisten soll. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Bundes-Verfassungsnovelle 1974, mit der dem Bund die Gesetzgebungskompetenz zur Regelung des Arbeitnehmerschutzes für Bedienstete des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände, die in Betrieben tätig sind, übertragen wurde, enthielt das Mutterschutzgesetz des Bundes noch keine Regelungen über Teilzeitbeschäftigung. Diese sind – wie vorstehend dargelegt – erst später erlassen worden und

mit den bestehenden Regelungen zur Karenz auch nicht vergleichbar, sondern verfolgen einen ganz anderen Regelungszweck. Es ist daher davon auszugehen, dass es sich dabei um Regelungen handelt, die nach Art21 Abs1 erster Satz B-VG dem Landesgesetzgeber als Dienstrechtsgesetzgeber zukommt, und zwar unabhängig davon, ob die Bediensteten in einem Betrieb tätig sind oder nicht."

4.2. Die Niederösterreichische Landesregierung erstattete eine Äußerung, in der sie zu den vorgebrachten Bedenken gegen §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG im Wesentlichen ausführt, die angefochtene Regelung bezwecke nicht den Schutz des Lebens bzw der Gesundheit der Mutter als Bedienstete, sondern solle in erster Linie die Betreuung der Kinder ermöglichen. Die angefochtene Bestimmung habe keinen Konnex zum persönlichen oder technischen Arbeitsschutz und falle somit als "Dienstrecht" in den Kompetenzbereich der Länder nach Art21 Abs1 B-VG.

4.3. Das Bundeskanzleramt-Verfassungsdienst erstattete eine Äußerung, in der es die im Antrag vorgebrachten Bedenken der Kompetenzwidrigkeit des §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG teilt. Die Äußerung lautet (ohne die im Original enthaltenen Hervorhebungen):

"[...]

2. Die kompetenzrechtliche Situation:

2.1. Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (vgl VfSlg7883/1976) gehören Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes im Sinn des Art21 B-VG zum Dienstrecht. 2.1. Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (vergleiche VfSlg 7883 aus 1976,) gehören Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes im Sinn des Art21 B-VG zum Dienstrecht.

Gemäß Art21 Abs2 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände (sowie des Personalvertretungsrechts der Bediensteten der Länder), soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Auf diese Weise wird eine Ausnahme von der allgemeinen Regel des Art21 Abs1 B-VG normiert, nach der den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechts (einschließlich des Dienstvertragsrechts und des Personalvertretungsrechts) der genannten Bediensteten obliegt (vgl Pfeil in Kneihls/Lienbacher et al. [Hrsg.], Rill-Schäffer-Kommentar Bundesverfassungsrecht, Art10 Abs1 Z11 B-VG [2022] Rz. 7). Gemäß Art21 Abs2 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände (sowie des Personalvertretungsrechts der Bediensteten der Länder), soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Auf diese Weise wird eine Ausnahme von der allgemeinen Regel des Art21 Abs1 B-VG normiert, nach der den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechts (einschließlich des Dienstvertragsrechts und des Personalvertretungsrechts) der genannten Bediensteten obliegt (vergleiche Pfeil in Kneihls/Lienbacher et al. [Hrsg.], Rill-Schäffer-Kommentar Bundesverfassungsrecht, Art10 Abs1 Z11 B-VG [2022] Rz. 7).

Die hiermit geschaffene Kompetenzrechtslage geht im Wesentlichen auf die B-VG-Novelle 1975, BGBl Nr 444/1974, zurück, in deren Rahmen es zu einer gänzlichen Neuregelung der Kompetenzverteilung auf dem Gebiet des Dienstrechts wie auch auf jenem des Arbeitsrechts kam (vgl Kucsko-Stadlmayer/Oswald in Korinek/Holoubek et al. [Hrsg.], Österreichisches Bundesverfassungsrecht. Kommentar Art21 B-VG [2018] Rz. 1). Die hiermit geschaffene Kompetenzrechtslage geht im Wesentlichen auf die B-VG-Novelle 1975, Bundesgesetzblatt Nr 444 aus 1974,, zurück, in deren Rahmen es zu einer gänzlichen Neuregelung der Kompetenzverteilung auf dem Gebiet des Dienstrechts wie auch auf jenem des Arbeitsrechts kam (vergleiche Kucsko-Stadlmayer/Oswald in Korinek/Holoubek et al. [Hrsg.], Österreichisches Bundesverfassungsrecht. Kommentar Art21 B-VG [2018] Rz. 1).

2.2. Nach der die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs in Kompetenzfragen beherrschenden Versteinerungstheorie (vgl etwa VfSlg 13.237/1992 und 18.140/2007) ist der begriffliche Gehalt der Kompetenztatbestände der Bundesverfassung am Stand der Rechtsordnung zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des jeweiligen Kompetenztatbestandes zu messen. Von dem zu diesem Zeitpunkt geltenden Recht ausgehend sind aber auch Neuregelungen unter einen bestimmten Kompetenztatbestand zu subsumieren, 'wenn sie nach ihrem (wesentlichen) Inhalt systematisch dem Kompetenzgrund angehören' (VfSlg 15.552/1999; 'intrasystematische Fortentwicklung'). 2.2. Nach der die Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofs in Kompetenzfragen beherrschenden Versteinerungstheorie (vergleiche etwa VfSlg 13.237 aus 1992, und 18.140 aus 2007,) ist der begriffliche Gehalt der Kompetenztatbestände der Bundesverfassung am Stand der Rechtsordnung zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des

jeweiligen Kompetenztatbestandes zu messen. Von dem zu diesem Zeitpunkt geltenden Recht ausgehend sind aber auch Neuregelungen unter einen bestimmten Kompetenztatbestand zu subsumieren, 'wenn sie nach ihrem (wesentlichen) Inhalt systematisch dem Kompetenzgrund angehören' (VfSlg 15.552 aus 1999,; 'intrasystematische Fortentwicklung').

Der Begriff des 'Arbeitnehmerschutzes' in Art21 Abs2 B-VG ist grundsätzlich gleich zu verstehen wie der bereits seit der Stammfassung des B-VG in Art10 Abs1 Z11 gebrauchte Begriff 'Arbeiter- und Angestelltenschutz' (vgl Pfeil, aaO, Rz. 7 Fn. 33). Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes sind dem Arbeitnehmerschutz daher all jene Maßnahmen zuzurechnen, die zum Schutz der Arbeitnehmer gegen eine Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) erlassen werden (VfSlg 1936/1950). Zu den Angelegenheiten des (persönlichen) Arbeiter- und Angestelltenschutzes zählt nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes insbesondere 'die im Mutterschutzgesetz [BGBl Nr 76/1957] geregelte Materie' (VfSlg 4455/1963). Der Begriff des 'Arbeitnehmerschutzes' in Art21 Abs2 B-VG ist grundsätzlich gleich zu verstehen wie der bereits seit der Stammfassung des B-VG in Art10 Abs1 Z11 gebrauchte Begriff 'Arbeiter- und Angestelltenschutz' vergleiche Pfeil, aaO, Rz. 7 Fn. 33). Nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes sind dem Arbeitnehmerschutz daher all jene Maßnahmen zuzurechnen, die zum Schutz der Arbeitnehmer gegen eine Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) erlassen werden (VfSlg 1936 aus 1950,). Zu den Angelegenheiten des (persönlichen) Arbeiter- und Angestelltenschutzes zählt nach der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes insbesondere 'die im Mutterschutzgesetz [BGBl Nr 76/1957] geregelte Materie' (VfSlg 4455 aus 1963,).

3. Maßgebliche Rechtsentwicklung des Mutterschutzes:

3.1. Das Mutterschutzgesetz, BGBl Nr 76/1957, bildete die erste selbständige Kodifikation des gesetzlichen Mutterschutzes auf Bundesebene. Den Erläuterungen zufolge sollte damit der Schutz der unselbständig beschäftigten Frauen vor und nach der Entbindung auf eine eigene Rechtsgrundlage gestellt werden (vgl RV 197 BlgNR VIII. GP 10).
3.1. Das Mutterschutzgesetz, Bundesgesetzblatt Nr 76 aus 1957,, bildete die erste selbständige Kodifikation des gesetzlichen Mutterschutzes auf Bundesebene. Den Erläuterungen zufolge sollte damit der Schutz der unselbständig beschäftigten Frauen vor und nach der Entbindung auf eine eigene Rechtsgrundlage gestellt werden vergleiche Regierungsvorlage 197 BlgNR römisch acht. Gesetzgebungsperiode 10).

Neben insbesondere dem Beschäftigungsverbot für werdende Mütter (§§3 und 4) sowie für Mütter nach der Entbindung (§5), dem Verbot der Nachtarbeit (§6), der Sonn- und Feiertagsarbeit (§7) sowie der Mehrarbeit (§8), dem Kündigungs- und Entlassungsschutz (§§10 bis 12) sowie dem Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts (§14) enthielt das Mutterschutzgesetz, BGBl Nr 76/1957, auch bereits eine Regelung über den Anspruch auf Karenzurlaub (§15): Dienstnehmerinnen war gemäß §5 Abs1 und 2 auf deren Verlangen im Anschluss an die jeweils zur Anwendung gelangende Frist für das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung ein Urlaub bis zu sechs Monaten gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) zu gewähren. Neben insbesondere dem Beschäftigungsverbot für werdende Mütter (§§3 und 4) sowie für Mütter nach der Entbindung (§5), dem Verbot der Nachtarbeit (§6), der Sonn- und Feiertagsarbeit (§7) sowie der Mehrarbeit (§8), dem Kündigungs- und Entlassungsschutz (§§10 bis 12) sowie dem Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts (§14) enthielt das Mutterschutzgesetz, Bundesgesetzblatt Nr 76 aus 1957,, auch bereits eine Regelung über den Anspruch auf Karenzurlaub (§15): Dienstnehmerinnen war gemäß §5 Abs1 und 2 auf deren Verlangen im Anschluss an die jeweils zur Anwendung gelangende Frist für das Beschäftigungsverbot nach der Entbindung ein Urlaub bis zu sechs Monaten gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) zu gewähren.

Der Anspruch auf Karenzurlaub sollte die Doppelbelastung durch Obsorge des Kindes einerseits und Erwerbsarbeit andererseits beseitigen (RV 197 BlgNR VIII. GP 15): Der Anspruch auf Karenzurlaub sollte die Doppelbelastung durch Obsorge des Kindes einerseits und Erwerbsarbeit andererseits beseitigen Regierungsvorlage 197 BlgNR römisch acht. Gesetzgebungsperiode 15):

'Vielfach wurde von den Müttern die Zeit, während der[en] sie nach der Entbindung von der Arbeit freigestellt sind, als zu kurz empfunden, um der Obsorge für den Säugling in ausreichendem Maße nachzukommen, und es wurde von den Müttern auch als eine schwere Belastung empfunden, neben der Obsorge für das Kleinkind auch einer Beschäftigung

nachgehen zu müssen. Um hier die gebotene Erleichterung zu schaffen, sieht der Entwurf vor, daß die Mutter, wenn sie dies verlangt, im Anschluß an die Zeit nach der Entbindung, während der sie nicht beschäftigt werden darf, die Gewährung eines Karenzurlaubes verlangen kann.'

Der darin zum Ausdruck kommende doppelte Schutzzweck des Mutterschutzes eignete bereits den ersten Regelungen zum Schutz der Gesundheit von Müttern nach der Niederkunft im 19. Jahrhundert wie etwa §94 letzter Absatz der Gewerbeordnung in der Fassung des Gesetzes RGBl. Nr 22/1885 (siehe dazu Grandner, Special Labour Protection for Women in Austria, 1860-1918, in: Wikander/Kessler-Harris/Lewis [Hrsg.], Protecting Women [1995] 150 [159], wonach das dort normierte Beschäftigungsverbot gleichermaßen auf das Wohl der Mutter wie auf jenes des Kindes zielte). Mit der Ausdehnung des Mutterschutzes in die ersten Lebensmonate und Lebensjahre des Kindes erfuhr der Schutzzweck insofern eine Erweiterung, als die längerfristige Freistellung der Mutter dem (gesundheitlichen) Wohl der Mutter und die dadurch ermöglichte Betreuung des Kindes dem Kindeswohl dienen (vgl dazu Sagmeister, Der arbeitsrechtliche Schutz von Eltern, JAS 2021, 285 [288]). Der darin zum Ausdruck kommende doppelte Schutzzweck des Mutterschutzes eignete bereits den ersten Regelungen zum Schutz der Gesundheit von Müttern nach der Niederkunft im 19. Jahrhundert wie etwa §94 letzter Absatz der Gewerbeordnung in der Fassung des Gesetzes RGBl. Nr 22 aus 1885, (siehe dazu Grandner, Special Labour Protection for Women in Austria, 1860-1918, in: Wikander/Kessler-Harris/Lewis [Hrsg.], Protecting Women [1995] 150 [159], wonach das dort normierte Beschäftigungsverbot gleichermaßen auf das Wohl der Mutter wie auf jenes des Kindes zielte). Mit der Ausdehnung des Mutterschutzes in die ersten Lebensmonate und Lebensjahre des Kindes erfuhr der Schutzzweck insofern eine Erweiterung, als die längerfristige Freistellung der Mutter dem (gesundheitlichen) Wohl der Mutter und die dadurch ermöglichte Betreuung des Kindes dem Kindeswohl dienen vergleiche dazu Sagmeister, Der arbeitsrechtliche Schutz von Eltern, JAS 2021, 285 [288]).

3.2. Durch das Bundesgesetz BGBl Nr 240/1960 wurde eine Verlängerung des Karenzurlaubes bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes vorgesehen, damit sich die Mutter dem Kind während dessen ganzen ersten Lebensjahres widmen kann. Um dem familienpolitischen Zweck dieser Einrichtung mehr Erfolg zu verleihen, wurde parallel dazu – vgl ArtI des Bundesgesetzes BGBl Nr 242/1960 – ein Karenzurlaubsgeld aus den Leistungen der Arbeitslosenversicherung geschaffen (IA 104/A BlgNR IX. GP 2). 3.2. Durch das Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Nr 240 aus 1960, wurde eine Verlängerung des Karenzurlaubes bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes vorgesehen, damit sich die Mutter dem Kind während dessen ganzen ersten Lebensjahres widmen kann. Um dem familienpolitischen Zweck dieser Einrichtung mehr Erfolg zu verleihen, wurde parallel dazu – vergleiche ArtI des Bundesgesetzes Bundesgesetzblatt Nr 242 aus 1960, – ein Karenzurlaubsgeld aus den Leistungen der Arbeitslosenversicherung geschaffen (IA 104/A BlgNR römisch neun. Gesetzgebungsperiode 2).

Das Mutterschutzgesetz wurde durch das Bundesgesetz BGBl Nr 221/1979 als Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG wiederverlautbart. Das Mutterschutzgesetz wurde durch das Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Nr 221 aus 1979, als Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG wiederverlautbart.

3.4. Eine Ausdehnung des Anspruchs auf Karenzurlaub auf Väter brachte das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl Nr 651/1989. Nachdem in den Familienrechtsreformen der 1970er-Jahre der Grundsatz der partnerschaftlichen Kindererziehung verankert worden war, mussten entsprechende Änderungen im Arbeitsrecht, Dienstrecht und Sozialrecht folgen, um es beiden Elternteilen zu ermöglichen, der Aufgabe der Kindererziehung auch tatsächlich nachzukommen. Ziel des wahlweisen Karenzurlaubes war es, die optimale Betreuung des Kindes während des ersten Lebensjahres sicherzustellen (vgl IA 298/A BlgNR XVII. GP 52; ferner Sagmeister, Geschlechtergerechte Arbeitsteilung [2021] 28). 3.4. Eine Ausdehnung des Anspruchs auf Karenzurlaub auf Väter brachte das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr 651 aus 1989,. Nachdem in den Familienrechtsreformen der 1970er-Jahre der Grundsatz der partnerschaftlichen Kindererziehung verankert worden war, mussten entsprechende Änderungen im Arbeitsrecht, Dienstrecht und Sozialrecht folgen, um es beiden Elternteilen zu ermöglichen, der Aufgabe der Kindererziehung auch tatsächlich nachzukommen. Ziel des wahlweisen Karenzurlaubes war es, die optimale Betreuung des Kindes während des ersten Lebensjahres sicherzustellen vergleiche IA 298/A BlgNR römisch siebzehn. Gesetzgebungsperiode 52; ferner Sagmeister, Geschlechtergerechte Arbeitsteilung [2021] 28).

Der Karenzurlaub für Väter wurde – schon aus gleichheitsrechtlichen Gründen – in enger Anlehnung an den für Mütter bereits geltenden Karenzurlaub ausgestaltet. Durch die Einführung eines Karenzurlaubes für Väter sollte jedoch der Anspruch der Mütter auf Karenzurlaub nicht eingeschränkt werden. Bei unselbständiger Erwerbstätigkeit beider Elternteile leitete sich der Anspruch des Vaters daher von dem der Mutter ab; der Vater konnte den Karenzurlaub nur

für jenen Zeitraum beanspruchen, für den die Mutter darauf verzichtete (vgl. IA 298/A BgNR XVII. GP 53). Der Karenzurlaub für Väter wurde – schon aus gleichheitsrechtlichen Gründen – in enger Anlehnung an den für Mütter bereits geltenden Karenzurlaub ausgestaltet. Durch die Einführung eines Karenzurlaubes für Väter sollte jedoch der Anspruch der Mütter auf Karenzurlaub nicht eingeschränkt werden. Bei unselbständiger Erwerbstätigkeit beider Elternteile leitete sich der Anspruch des Vaters daher von dem der Mutter ab; der Vater konnte den Karenzurlaub nur für jenen Zeitraum beanspruchen, für den die Mutter darauf verzichtete (vergleiche IA 298/A BgNR römisch sieben. Gesetzgebungsperiode 53,).

3.5. Nur ein gutes halbes Jahr später verlängerte der Gesetzgeber durch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl Nr 408/1990, den Karenzurlaub auf zwei Jahre und schuf gleichzeitig die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile im zweiten Lebensjahr des Kindes oder alternativ durch einen Elternteil bis zum dritten Geburtstag des Kindes (vgl. IA 428/A BgNR XVII. GP 70; ferner Burger-Ehrnhofer/Schrittwieser/Bauer, Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz3 [2020], Mutterschutzgesetz 1979 §§1, 2 Rz. 35). 3.5. Nur ein gutes halbes Jahr später verlängerte der Gesetzgeber durch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr 408 aus 1990,, den Karenzurlaub auf zwei Jahre und schuf gleichzeitig die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile im zweiten Lebensjahr des Kindes oder alternativ durch einen Elternteil bis zum dritten Geburtstag des Kindes (vergleiche IA 428/A BgNR römisch sieben. Gesetzgebungsperiode 70; ferner Burger-Ehrnhofer/Schrittwieser/Bauer, Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz3 [2020], Mutterschutzgesetz 1979 §§1, 2 Rz. 35).

Gemäß §15c MSchG waren die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren.

3.6. Durch das Bundesgesetz BGBl I Nr 64/2004 wurde ein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes geschaffen. Wo ein solcher nicht bestand, wurde die Möglichkeit einer Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eröffnet (§15i MSchG). 3.6. Durch das Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 64 aus 2004, wurde ein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes geschaffen. Wo ein solcher nicht bestand, wurde die Möglichkeit einer Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eröffnet (§15i MSchG).

3.7. Zu einer weiteren Erstreckung des Anspruches auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes kam es durch das Bundesgesetz BGBl I Nr 115/2023. 3.7. Zu einer weiteren Erstreckung des Anspruches auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des achten Lebensjahres des Kindes kam es durch das Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 115 aus 2023,.

4. Kompetenzrechtliche Einordnung der im Mutterschutzgesetz 1979 enthaltenen Regelungen zur Elternteilzeit:

4.1. Das Mutterschutzgesetz 1979 ist gemäß §1 Abs2 Z2 auf Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind, nicht anzuwenden. Diese Bestimmung geht auf das Bundesgesetz BGBl Nr 342/1978 zurück (damals noch als §1 Abs2 litb) und diente der Angleichung an die mit der B-VG-Novelle 1975 geschaffene Kompetenzrechtslage. Den Materialien zum Bundesgesetz BGBl Nr 342/1978 zufolge war unbestritten, dass der Mutterschutz in seiner herkömmlichen Ausformung – dh einschließlich der Regelungen über den Karenzurlaub – dem Kompetenztatbestand des Arbeitnehmerschutzes zuzuordnen ist (vgl. ErIRV 871 BgNR XIV. GP 6). 4.1. Das Mutterschutzgesetz 1979 ist gemäß §1 Abs2 Z2 auf Dienstnehmerinnen, die in einem Dienstverhältnis zu einem Land, einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind, nicht anzuwenden. Diese Bestimmung geht auf das Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Nr 342 aus 1978, zurück (damals noch als §1 Abs2 litb) und diente der Angleichung an die mit der B-VG-Novelle 1975 geschaffene Kompetenzrechtslage. Den Materialien zum Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Nr 342 aus 1978, zufolge war unbestritten, dass der Mutterschutz in seiner herkömmlichen Ausformung – dh einschließlich der Regelungen über den Karenzurlaub – dem Kompetenztatbestand des Arbeitnehmerschutzes zuzuordnen ist (vergleiche ErIRV 871 BgNR römisch vierzehn. Gesetzgebungsperiode 6).

Ebenso wie die Regelungen über die Elternkarenz sind auch die Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung kompetenzrechtlich zum Arbeitnehmerschutzrecht zu zählen: Als die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Teilzeit im zweiten Lebensjahr des Kindes für beide Elternteile bzw in dessen zweiten und dritten Lebensjahr für einen Elternteil

mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl Nr 408/1990, geschaffen wurde, wurde dies als Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit Teilkarenzurlaub aufgefasst. Für die Teilzeitbeschäftigung war auch eine finanzielle Absicherung in Form eines Karenzurlaubsgeldes vorgesehen (ArtVIII Z7). Es ist daher systemkonform, dass die Elternteilzeit das kompetenzrechtliche Schicksal des Arbeitnehmerschutzes teilt. Ebenso wie die Regelungen über die Elternkarenz sind auch die Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung kompetenzrechtlich zum Arbeitnehmerschutzrecht zu zählen: Als die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Teilzeit im zweiten Lebensjahr des Kindes für beide Elternteile bzw in dessen zweiten und dritten Lebensjahr für einen Elternteil mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr 408 aus 1990,, geschaffen wurde, wurde dies als Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit Teilkarenzurlaub aufgefasst. Für die Teilzeitbeschäftigung war auch eine finanzielle Absicherung in Form eines Karenzurlaubsgeldes vorgesehen (ArtVIII Z7). Es ist daher systemkonform, dass die Elternteilzeit das kompetenzrechtliche Schicksal des Arbeitnehmerschutzes teilt.

Im Folgenden wurde durch das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz, BGBl Nr 833/1992, festgelegt, dass die Elternteilzeit nicht erst im zweiten Lebensjahr des Kindes, sondern – so wie die Elternkarenz – auch direkt nach der Schutzfrist in Anspruch genommen werden kann (ArtI Z17). Auf diese Weise wurde die Elternteilzeit noch mehr an die Elternkarenz angelehnt. Die durch das Bundesgesetz BGBl I Nr 64/2004 erfolgte Entkoppelung von Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung ändert an dieser Beurteilung nichts, handelt es sich dabei doch bloß um eine Weiterentwicklung der bis dahin bestehenden Rechtslage (vgl Burger-Ehrnhofer/Schrittwieser/Bauer, aaO, Mutterschutzgesetz 1979 §15h Rz. 5). Im Folgenden wurde durch das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz, Bundesgesetzblatt Nr 833 aus 1992,, festgelegt, dass die Elternteilzeit nicht erst im zweiten Lebensjahr des Kindes, sondern – so wie die Elternkarenz – auch direkt nach der Schutzfrist in Anspruch genommen werden kann (ArtI Z17). Auf diese Weise wurde die Elternteilzeit noch mehr an die Elternkarenz angelehnt. Die durch das Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 64 aus 2004, erfolgte Entkoppelung von Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung ändert an dieser Beurteilung nichts, handelt es sich dabei doch bloß um eine Weiterentwicklung der bis dahin bestehenden Rechtslage vergleiche Burger-Ehrnhofer/Schrittwieser/Bauer, aaO, Mutterschutzgesetz 1979 §15h Rz. 5).

Zwar wurden die Regelungen zu Elternkarenz und Elternteilzeit im Laufe der Jahre aufgrund der gesellschaftlichen Entwicklung, unionsrechtlicher Vorgaben und sozialpolitischer Überlegungen mehrfach novelliert. Die Grundstruktur der Bestimmungen und somit auch die verfassungsrechtliche Kompetenzgrundlage blieben jedoch unverändert.

4.2. Zu dieser Grundstruktur gehört vor allem der Zweckzusammenhang, in dem die Regelungen stehen. Die unter Punkt 3 rekapitulierte, sukzessive Ausweitung des gesetzlich verankerten Anspruchs auf Karenzurlaub sowie dessen Kombination mit einem gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (später: die oben erwähnte Entkoppelung von Karenz und Teilzeit) waren zwar maßgeblich familienpolitischen Zielsetzungen geschuldet (vgl insbesondere IA 428/A BlgNR XVII. GP 70 zur Einführung der Elternteilzeit als Teil eines 'Familienpakets'). Aber auch wenn in den genannten Rechtsinstituten eine Verlagerung der Schwerpunkte innerhalb des unverändert bestehenden doppelten Schutzzweckes zu beobachten sein mag, sind Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung der Mutter gleichwohl weiterhin dem Schutz der Gesundheit der Mutter verpflichtet. 4.2. Zu dieser Grundstruktur gehört vor allem der Zweckzusammenhang, in dem die Regelungen stehen. Die unter Punkt 3 rekapitulierte, sukzessive Ausweitung des gesetzlich verankerten Anspruchs auf Karenzurlaub sowie dessen Kombination mit einem gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung (später: die oben erwähnte Entkoppelung von Karenz und Teilzeit) waren zwar maßgeblich familienpolitischen Zielsetzungen geschuldet vergleiche insbesondere IA 428/A BlgNR römisch sieben. Gesetzgebungsperiode 70 zur Einführung der Elternteilzeit als Teil eines 'Familienpakets'). Aber auch wenn in den genannten Rechtsinstituten eine Verlagerung der Schwerpunkte innerhalb des unverändert bestehenden doppelten Schutzzweckes zu beobachten sein mag, sind Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung der Mutter gleichwohl weiterhin dem Schutz der Gesundheit der Mutter verpflichtet.

Seit der Einführung des Anspruchs der Mutter auf Karenzurlaub im Jahr 1957 haben sich insbesondere die gesellschaftlichen Vorstellungen von den Anforderungen an die und den Aufgaben im Rahmen der Kindererziehung erheblich verändert. Meilensteine dieser Entwicklungen im Recht bilden etwa die Einführung des Gewaltverbots durch das Kindschaftsrecht-Änderungsgesetz, BGBl Nr 162/1989, in §146a ABGB (nunmehr §137 Abs2 ABGB) sowie das Übereinkommen über die Rechte des Kindes, BGBl Nr 7/1993. Das Kind sollte – so die Präambel des genannten Übereinkommens – 'zur vollen und harmonischen Entfaltung seiner Persönlichkeit in einer Familie und umgeben von Glück, Liebe und Verständnis aufwachsen'. Seit der Einführung des Anspruchs der Mutter auf Karenzurlaub im Jahr

1957 haben sich insbesondere die gesellschaftlichen Vorstellungen von den Anforderungen an die und den Aufgaben im Rahmen der Kindererziehung erheblich verändert. Meilensteine dieser Entwicklungen im Recht bilden etwa die Einführung des Gewaltverbots durch das Kindschaftsrecht-Änderungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr 162 aus 1989,, in §146a ABGB (nunmehr §137 Abs2 ABGB) sowie das Übereinkommen über die Rechte des Kindes, Bundesgesetzblatt Nr 7 aus 1993,. Das Kind sollte – so die Präambel des genannten Übereinkommens – 'zur vollen und harmonischen Entfaltung seiner Persönlichkeit in einer Familie und umgeben von Glück, Liebe und Verständnis aufwachsen'.

Der damit einhergehende Perspektivenwechsel, der die Autonomie und Selbstbestimmtheit von Kindern hervorhebt, kulminierte schließlich in der Verabschiedung des Bundesverfassungsgesetzes über die Rechte von Kindern, BGBl I Nr 4/2011 (vgl Pabel, Das Kindeswohl im Verfassungsrecht des Bundes (und der Länder), ZVG 2024, 183). Die Aufwertung des Kindeswohls zum normativen Leitbild der Für- und Obsorge führte im Gegenzug zu einer zusätzlichen Erhöhung des für (potentiell) erwerbstätige Mütter bestehenden Leistungs- und Erfolgsdrucks (vgl näher dazu Schmidt/Décieux/Zartler, Was macht eine 'gute' Mutter aus? Rückblick auf 20 Jahre Forschung zu sozialen Normen rund um Mutterschaft, in: Beziehungsweise: Informationsdienst des Österreichischen Instituts für Familienforschung April 2023, 1). Der damit einhergehende Perspektivenwechsel, der die Autonomie und Selbstbestimmtheit von Kindern hervorhebt, kulminierte schließlich in der Verabschiedung des Bundesverfassungsgesetzes über die Rechte von Kindern, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 4 aus 2011, vergleiche Pabel, Das Kindeswohl im Verfassungsrecht des Bundes (und der Länder), ZVG 2024, 183). Die Aufwertung des Kindeswohls zum normativen Leitbild der Für- und Obsorge führte im Gegenzug zu einer zusätzlichen Erhöhung des für (potentiell) erwerbstätige Mütter bestehenden Leistungs- und Erfolgsdrucks vergleiche näher dazu Schmidt/Décieux/Zartler, Was macht eine 'gute' Mutter aus? Rückblick auf 20 Jahre Forschung zu sozialen Normen rund um Mutterschaft, in: Beziehungsweise: Informationsdienst des Österreichischen Instituts für Familienforschung April 2023, 1).

Schon zuvor fanden die sich durch die solcherart veränderten Gegebenheiten stellenden Herausforderungen für die erwerbstätige Mutter Ausdruck in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, wonach Mutterschutz bezwecke, die Bedürfnisse der Frau in zweierlei Hinsicht zu schützen: Zum einen handle es sich um den Schutz ihrer körperlichen Verfassung während und nach der Schwangerschaft bis zu dem Zeitpunkt, in dem sich ihre körperlichen und seelischen Funktionen nach der Entbindung normalisiert haben. Zum anderen gehe es um den Schutz der Beziehung zwischen der Mutter und ihrem Kind während der Zeit, die sich an die Schwangerschaft und Entbindung anschließt, damit diese Beziehung nicht durch die Doppelbelastung aufgrund der gleichzeitigen Ausübung eines Berufs gestört wird (EuGH 12.7.1984, Rs 184/83, Hofmann, Rn. 25; ferner Sagmeister, Geschlechtergerechte Arbeitsteilung [2021] 40 f).

In Anbetracht der skizzierten spezifischen Herausforderungen für einer Erwerbsarbeit nachgehende und Kinderbetreuung leistende Mütter, dient deren Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung unzweifelhaft auch dem Schutz der Gesundheit der Mütter. Die diesbezüglichen Regelungen können daher als intrasystematische Fortentwicklung der Regelungen über den Mutterschutz angesehen werden.

4.3. Das Verständnis der im Mutterschutzgesetz 1979 enthaltenen Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung als Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes im Sinne des Art21 Abs2 B-VG liegt auch der Staatspraxis – und zwar sowohl in der Gesetzgebung der Länder hinsichtlich der Landesbediensteten als auch in der Gesetzgebung des Bundes und (vormals) der Länder hinsichtlich der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter und Angestellten – zu Grunde.

4.3.1. So nimmt §1 Abs2 des Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes, LGBl Nr 16/2005, Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privat-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen und in Betrieben tätig sind, ausdrücklich vom Anwendungsbereich des genannten Gesetzes aus. 4.3.1. So nimmt §1 Abs2 des Burgenländischen Mutterschutz- und Väter-Karenzgesetzes, Landesgesetzblatt Nr 16 aus 2005,, Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privat-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen und in Betrieben tätig sind, ausdrücklich vom Anwendungsbereich des genannten Gesetzes aus.

Das Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz, LGBl Nr 63/2002, beschränkt seinen Anwendungsbereich in §1 Abs1 auf Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Kärnten, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband dieses Landes stehen, sofern sie nicht in einem Betrieb

beschäftigt sind. Das Kärntner Mutterschutz- und Eltern-Karenzgesetz, Landesgesetzblatt Nr 63 aus 2002,, beschränkt seinen Anwendungsbereich in §1 Abs1 auf Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Kärnten, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband dieses Landes stehen, sofern sie nicht in einem Betrieb beschäftigt sind.

Das NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, LGBl 20390, beschränkt seinen Anwendungsbereich in §1 Abs1 auf weibliche Bedienstete, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich zu einer NÖ Gemeinde oder einem NÖ Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind. Das NÖ Mutterschutz-Landesgesetz, Landesgesetzblatt 20390, , beschränkt seinen Anwendungsbereich in §1 Abs1 auf weibliche Bedienstete, die in einem Dienstverhältnis zum Land Niederösterreich zu einer NÖ Gemeinde oder einem NÖ Gemeindeverband stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind.

Der Anwendungsbereich des Steiermärkischen Mutterschutz- und Karenzgesetzes, LGBl Nr 52/2002, ist auf Dienstnehmer beschränkt, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind (vgl §1 Abs1 leg. cit.). Der Anwendungsbereich des Steiermärkischen Mutterschutz- und Karenzgesetzes, Landesgesetzblatt Nr 52 aus 2002,, ist auf Dienstnehmer beschränkt, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen, sofern sie nicht in Betrieben tätig sind (vergleiche §1 Abs1 leg. cit.).

Das Tiroler Mutterschutzgesetz 2005, LGBl Nr 63/2005, gilt gemäß §1 Abs1 für Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, sofern diese Dienstnehmerinnen nicht in Betrieben tätig sind. Das Tiroler Mutterschutzgesetz 2005, Landesgesetzblatt Nr 63 aus 2005,, gilt gemäß §1 Abs1 für Dienstnehmerinnen, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol, zu einer Gemeinde oder zu einem Gemeindeverband stehen, sofern diese Dienstnehmerinnen nicht in Betrieben tätig sind.

§126 des Salzburger Landes-Beamtengesetzes 1987, LGBl Nr 1/1987, sowie §72 des Salzburger Landes-Vertragsbedienstetengesetzes, LGBl Nr 4/2000, sehen die sinnngemäße Anwendung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 auf Landesbeamte sowie Vertragsbedienstete des Landes, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, vor. §126 des Salzburger Landes-Beamtengesetzes 1987, Landesgesetzblatt Nr 1 aus 1987,, sowie §72 des Salzburger Landes-Vertragsbedienstetengesetzes, Landesgesetzblatt Nr 4 aus 2000,, sehen die sinnngemäße Anwendung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 auf Landesbeamte sowie Vertragsbedienstete des Landes, die nicht in Betrieben beschäftigt sind, vor.

Das Vorarlberger Landesbedienstetengesetz 2000, LGBl Nr 50/2000, das Bestimmungen zu Elternkarenz (§§44 ff) und Elternteilzeit (§49) enthält, findet gemäß §1 Abs2 litb keine Anwendung auf Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes hinsichtlich jener Landesbediensteten, die in Betrieben tätig sind. Das Vorarlberger Landesbedienstetengesetz 2000, Landesgesetzblatt Nr 50 aus 2000,, das Bestimmungen zu Elternkarenz (§§44 ff) und Elternteilzeit (§49) enthält, findet gemäß §1 Abs2 litb keine Anwendung auf Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes hinsichtlich jener Landesbediensteten, die in Betrieben tätig sind.

Auch der persönliche Anwendungsbereich des Oö Mutterschutzgesetzes, LGBl Nr 122/1993, erstreckt sich auf in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehende Dienstnehmerinnen nur insoweit, als sie nicht in Betrieben beschäftigt sind (§1 leg. cit.). Für die Gruppe der erfassten Dienstnehmerinnen regelt §13 leg. cit. die Teilzeitbeschäftigung. Den Gesetzesmaterialien zufolge wurde dafür ausdrücklich die Gesetzgebungskompetenz des Art21 Abs2 B-VG in Anspruch genommen (AB 352/1993 BlgLT XXIV. GP 2). Auch der persönliche Anwendungsbereich des Oö Mutterschutzgesetzes, Landesgesetzblatt Nr 122 aus 1993,, erstreckt sich auf in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehende Dienstnehmerinnen nur insoweit, als sie nicht in Betrieben beschäftigt sind (§1 leg. cit.). Für die Gruppe der erfassten Dienstnehmerinnen regelt §13 leg. cit. die Teilzeitbeschäftigung. Den Gesetzesmaterialien zufolge wurde dafür ausdrücklich die Gesetzgebungskompetenz des Art21 Abs2 B-VG in Anspruch genommen (Ausschussbericht 352, aus 1993, BlgLT römisch 24. Gesetzgebungsperiode 2).

Dieselbe Einschränkung findet sich in Hinblick auf die – ebenfalls dem Arbeitnehmerschutzrecht zuzurechnende – Regelung der Dienstzeit im Oö LVBG: Die diesbezüglichen Bestimmungen enthalten ausdrückliche Ausnahmen für Vertragsbedienstete, die in Betrieben im Sinn des Art21 Abs2 B-VG beschäftigt sind (§23 Abs5 und §23f Abs4).

Bezüglich des Mutterschutzes weicht das Gesetz hingegen von dieser Regelungstechnik ab, indem es in §73 Abs2 die Anwendbarkeit des Mutterschutzgesetzes 1979 für alle Vertragsbediensteten normiert.

4.3.2. Gemäß Art11 Abs1 Z9 B-VG ist Bundessache die Gesetzgebung, Landessache die Vollziehung in Angelegenheiten des Arbeiterrechts sowie des Arbeiter- und Angestelltenschutzes, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt.

Gemäß §2 Abs1 des Landarbeitsgesetzes 2021, BGBl I Nr 78/2021, ist dessen Abschnitt 5 (Elternkarenz und Elternteilzeit) auf land- und forstwirtschaftliche Angestellte, die nicht unter das Väter-Karenzgesetz fallen, anzuwenden. Aus dem Umstand, dass auch Angestellte in den persönlichen Anwendungsbereich der im Landarbeitsgesetz enthaltenen Bestimmungen zur Elternteilzeit fallen, ergibt sich, dass die Gesetzgebungskompetenz für Abschnitt 5 nicht im Tatbestand 'Arbeiterrecht', sondern im Tatbestand 'Arbeiter- und Angestelltenschutz' zu erblicken ist. Gemäß §2 Abs1 des Landarbeitsgesetzes 2021, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 78 aus 2021,, ist dessen Abschnitt 5 (Elternkarenz und Elternteilzeit) auf land- und forstwirtschaftliche Angestellte, die nicht unter das Väter-Karenzgesetz fallen, anzuwenden. Aus dem Umstand, dass auch Angestellte in den persönlichen Anwendungsbereich der im Landarbeitsgesetz enthaltenen Bestimmungen zur Elternteilzeit fallen, ergibt sich, dass die Gesetzgebungskompetenz für Abschnitt 5 nicht im Tatbestand 'Arbeiterrecht', sondern im Tatbestand 'Arbeiter- und Angestelltenschutz' zu erblicken ist.

Die Einordnung der Regelungen über die Elternteilzeit unter den Kompetenztatbestand 'Arbeiter- und Angestelltenschutz' lässt sich auch in den ehemaligen Ausführungsgesetzen der Länder, den Landarbeitsordnungen, nachweisen. So fanden etwa gemäß §4 Abs1 der Oö Landarbeitsordnung 1989, LGBl Nr 25/1989, die Bestimmungen des 'Arbeitsschutz' überschriebenen Abschnitts 4 mit Ausnahme der §§67 bis 75 (also insbesondere die Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung von Dienstnehmerinnen in §§105f ff) auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft Anwendung. Nahezu gleichlautende Bestimmungen enthielten §4 Abs2 der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977, LGBl Nr 37/1977, §4 Abs3 der Kärntner Landarbeitsordnung 1995, LGBl Nr 97/1995, §4 Abs1 der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl 90200, §4 Abs1 der Slbg. Landarbeitsordnung 1995, LGBl Nr 7/1996, und §4 Abs1 der Steiermärkischen Landarbeitsordnung 2001, LGBl Nr 39/2002. Die Einordnung der Regelungen über die Elternteilzeit unter den Kompetenztatbestand 'Arbeiter- und Angestelltenschutz' lässt sich auch in den ehemaligen Ausführungsgesetzen der Länder, den Landarbeitsordnungen, nachweisen. So fanden etwa gemäß §4 Abs1 der Oö Landarbeitsordnung 1989, Landesgesetzblatt Nr 25 aus 1989,, die Bestimmungen des 'Arbeitsschutz' überschriebenen Abschnitts 4 mit Ausnahme der §§67 bis 75 (also insbesondere die Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung von Dienstnehmerinnen in §§105f ff) auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft Anwendung. Nahezu gleichlautende Bestimmungen enthielten §4 Abs2 der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977, Landesgesetzblatt Nr 37 aus 1977,, §4 Abs3 der Kärntner Landarbeitsordnung 1995, Landesgesetzblatt Nr 97 aus 1995,, §4 Abs1 der NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl 90200, §4 Abs1 der Slbg. Landarbeitsordnung 1995, Landesgesetzblatt Nr 7 aus 1996,, und §4 Abs1 der Steiermärkischen Landarbeitsordnung 2001, Landesgesetzblatt Nr 39 aus 2002,.

4.4. Im Ergebnis sind nach Auffassung des Bundeskanzleramtes-Verfassungsdienst die im Mutterschutzgesetz 1979 enthaltenen Regelungen über die Elternteilzeit, auf die in §73 Abs2 dritter Satz des Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetzes verwiesen wird, als Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes im Sinn des Art21 Abs2 B-VG anzusehen."

IV. Erwägungenrömisches vier. Erwägungen

1. Zur Zulässigkeit

1.1. Gemäß Art140 Abs1 Z1 litd B-VG erkennt der Verfassungsgerichtshof über die Verfassungswidrigkeit von Gesetzen auch auf Antrag einer Person, die als Partei einer von einem ordentlichen Gericht in erster Instanz entschiedenen Rechtssache wegen Anwendung eines verfassungswidrigen Gesetzes in ihren Rechten verletzt zu sein behauptet, aus Anlass eines gegen diese Entscheidung erhobenen Rechtsmittels. Nach §62a Abs1 erster Satz VfGG kann eine Person, die als Partei in einer von einem ordentlichen Gericht in erster Instanz entschiedenen Rechtssache wegen Anwendung eines verfassungswidrigen Gesetzes in ihren Rechten verletzt zu sein behauptet, einen Antrag stellen, das Gesetz als verfassungswidrig aufzuheben.

1.2. Der vorliegende Antrag wurde aus Anlass der Berufung gegen ein Urteil des Landesgerichtes Wels als Arbeits- und

Sozialgericht gestellt. Mit diesem Urteil wies das Landesgericht Wels als Arbeits- und Sozialgericht die Klage der Antragstellerin ab und entschied damit über die Rechtssache in erster Instanz (Art140 Abs1 Z1 litd B-VG).

1.3. Im Übrigen geht der Verfassungsgerichtshof auf Grund einer entsprechenden Mitteilung des Landesgerichtes Wels als Arbeits- und Sozialgericht davon aus, dass das erhobene Rechtsmittel rechtzeitig und zulässig ist.

1.3.1. Ein auf Art140 Abs1 Z1 litd B-VG gestützter Antrag auf Aufhebung eines Gesetzes oder von bestimmten Stellen eines solchen kann gemäß §62 Abs2 VfGG nur dann gestellt werden, wenn das Gesetz vom Gericht in der anhängigen Rechtssache unmittelbar anzuwenden bzw die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes eine Vorfrage für die Entscheidung der beim Gericht anhängigen Rechtssache ist oder nach Ansicht des Antragstellers wäre. Eine Antragstellung gemäß Art140 Abs1 Z1 litd B-VG setzt daher voraus, dass die angefochtene Bestimmung eine Voraussetzung der Entscheidung des ordentlichen Gerichtes im Anlassfall bildet (VfSlg 20.029/2015; vgl VfSlg 20.010/2015).1.3.1. Ein auf Art140 Abs1 Z1 litd B-VG gestützter Antrag auf Aufhebung eines Gesetzes oder von bestimmten Stellen eines solchen kann gemäß §62 Abs2 VfGG nur dann gestellt werden, wenn das Gesetz vom Gericht in der anhängigen Rechtssache unmittelbar anzuwenden bzw die Verfassungsmäßigkeit des Gesetzes eine Vorfrage für die Entscheidung der beim Gericht anhängigen Rechtssache ist oder nach Ansicht des Antragstellers wäre. Eine Antragstellung gemäß Art140 Abs1 Z1 litd B-VG setzt daher voraus, dass die angefochtene Bestimmung eine Voraussetzung der Entscheidung des ordentlichen Gerichtes im Anlassfall bildet (VfSlg 20.029 aus 2015,; vergleiche VfSlg 20.010 aus 2015,).

1.3.2. Das Erstgericht hat die angefochtene Bestimmung des §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG, deren Verfassungswidrigkeit die Antragstellerin behauptet, angewendet. Die angefochtene Bestimmung ist somit präjudiziell.

1.4. Entgegen der Auffassung der Oberösterreichischen Landesregierung in ihrer Äußerung ist für den Verfassungsgerichtshof nicht erkennbar, dass die Antragstellerin den Anfechtungsumfang zu weit gewählt hätte. Die von der Antragstellerin angefochtene Bestimmung steht in einem nicht offenkundig trennbaren Zusammenhang (vgl zB VfSlg 20.111/2016).1.4. Entgegen der Auffassung der Oberösterreichischen Landesregierung in ihrer Äußerung ist für den Verfassungsgerichtshof nicht erkennbar, dass die Antragstellerin den Anfechtungsumfang zu weit gewählt hätte. Die von der Antragstellerin angefochtene Bestimmung steht in einem nicht offenkundig trennbaren Zusammenhang vergleiche zB VfSlg 20.111 aus 2016,).

1.5. Da auch sonst keine Prozesshindernisse hervorgekommen sind, erweist sich der Antrag als zulässig.

2. In der Sache

Der Verfassungsgerichtshof hat sich in einem auf Antrag eingeleiteten Verfahren zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes gemäß Art140 B-VG auf die Erörterung der geltend gemachten Bedenken zu beschränken (vgl VfSlg 12.691/1991, 13.471/1993, 14.895/1997, 16.824/2003). Er hat sohin ausschließlich zu beurteilen, ob die angefochtene Bestimmung aus den im Antrag dargelegten Gründen verfassungswidrig ist (VfSlg 15.193/1998, 16.374/2001, 16.538/2002, 16.929/2003).Der Verfassungsgerichtshof hat sich in einem auf Antrag eingeleiteten Verfahren zur Prüfung der Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes gemäß Art140 B-VG auf die Erörterung der geltend gemachten Bedenken zu beschränken vergleiche VfSlg 12.691 aus 1991,, 13.471 aus 1993,, 14.895 aus 1997,, 16.824 aus 2003,). Er hat sohin ausschließlich zu beurteilen, ob die angefochtene Bestimmung aus den im Antrag dargelegten Gründen verfassungswidrig ist (VfSlg 15.193 aus 1998,, 16.374 aus 2001,, 16.538 aus 2002,, 16.929 aus 2003,).

Der Antrag ist begründet.

2.1. Die Antragstellerin vertritt die Auffassung, die angefochtene Bestimmung des §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG sei kompetenzwidrig. Die landesgesetzliche Regelung sehe die Anwendung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 betreffend die Teilzeitbeschäftigung von Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl I 64/2004 auch für Bedienstete vor, die – wie die Antragstellerin – in Betrieben im Sinne des Art21 Abs2 B-VG tätig seien. Nach Ansicht der Antragstellerin handle es sich bei den in §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG verwiesenen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 um Regelungen, die zur Materie des Arbeitnehmerschutzes im Sinne des Art21 Abs2 (zweiter Satz) B-VG zählten und damit in die Zuständigkeit des Bundesgesetzgebers fielen.2.1. Die Antragstellerin vertritt die Auffassung, die angefochtene Bestimmung des §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG sei kompetenzwidrig. Die landesgesetzliche Regelung sehe die Anwendung der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 betreffend die Teilzeitbeschäftigung von Vertragsbediensteten des Landes Oberösterreich in der Fassung vor dem Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, 64 aus 2004, auch für

Bedienstete vor, die – wie die Antragstellerin – in Betrieben im Sinne des Art21 Abs2 B-VG tätig seien. Nach Ansicht der Antragstellerin handle es sich bei den in §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG verwiesenen Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes 1979 um Regelungen, die zur Materie des Arbeitnehmerschutzes im Sinne des Art21 Abs2 (zweiter Satz) B-VG zählten und damit in die Zuständigkeit des Bundesgesetzgebers fielen.

2.2. Die Oberösterreichische Landesregierung entgegnet den Bedenken der Antragstellerin, dass es sich bei der angefochtenen Bestimmung um eine dienstrechtliche Regelung im Sinne des Art21 Abs1 B-VG handle. Der Kompetenztatbestand des Arbeitnehmerschutzes in Art21 Abs2 B-VG umfasse Regelungen über den "Gefahrenschutz" von Arbeitnehmern, nicht aber Regelungen über das Beschäftigungsausmaß bzw Teilzeitbeschäftigungen von Bediensteten. Im Übrigen folge aus der in §15h MSchG enthaltenen Bedingung der Betriebsgröße von mindestens 20 Dienstnehmern, dass der Anspruch auf Elternteilzeit gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 nicht vorrangig dem Schutz der Arbeitnehmer diene. Da die angefochtene Bestimmung des §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG eine Angelegenheit des Dienstrechtes regle, sei der Landesgesetzgeber gemäß Art21 Abs1 B-VG zuständig.

2.3. Zum Begriff des "Dienstrechtes" in Art21 Abs1 B-VG und des "Arbeitnehmerschutzes" in Art21 Abs2 B-VG

2.3.1. Gemäß dem Kompetenztatbestand des Art21 Abs1 B-VG obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, soweit für alle diese Angelegenheiten in Art21 Abs2, in Art14 Abs2, Abs3 litc und Abs5 litc und in Art14a Abs2 lite und Abs3 litb B-VG nicht anderes bestimmt ist.

2.3.2. Gemäß Art21 Abs2 erster Satz B-VG sind Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten (Abs1 leg cit) und der Personalvertretung der Bediensteten der Länder, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind, Landessache in Gesetzgebung und Vollziehung. Soweit nach Art21 Abs2 erster Satz B-VG nicht die Zuständigkeit der Länder gegeben ist, fallen die genannten Angelegenheiten in die Zuständigkeit des Bundes.

Art21 Abs2 (zweiter Satz) B-VG enthält somit die (als Ausnahme von der Regel statuierte) Zuständigkeit des Bundes zur Gesetzgebung in Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes im Hinblick auf Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die in Betrieben tätig sind (zum Begriff des "Betriebes" im Sinne des Art21 Abs2 B-VG siehe VfSlg 16.733/2002, 17.206/2004). Art21 Abs2 (zweiter Satz) B-VG enthält somit die (als Ausnahme von der Regel statuierte) Zuständigkeit des Bundes zur Gesetzgebung in Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes im Hinblick auf Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die in Betrieben tätig sind (zum Begriff des "Betriebes" im Sinne des Art21 Abs2 B-VG siehe VfSlg 16.733 aus 2002,, 17.206 aus 2004,,).

2.3.3. Es ist daher zu untersuchen, ob die angefochtene Bestimmung des §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG unter den Kompetenztatbestand des "Dienstrechtes" im Sinne des Art21 Abs1 B-VG oder des "Arbeitnehmerschutzes" im Sinne des Art21 Abs2 B-VG fällt.

2.3.3.1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes zu Bestimmungen über die bundesstaatliche Kompetenzverteilung sind verfassungsrechtliche Begriffe, die in der Verfassung selbst nicht näher umschrieben sind, in dem Sinn zu verstehen, der ihnen nach dem Stand und der Systematik der Rechtsordnung zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der die entsprechenden Begriffe enthaltenden Verfassungsnormen zugekommen ist (sog Versteinerungstheorie, vgl VfSlg 9337/1982, 10.831/1986, 14.266/1995, 19.954/2015 jeweils mwH auf die Vorjudikatur, zuletzt auch VfSlg 20.485/2021). 2.3.3.1. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes zu Bestimmungen über die bundesstaatliche Kompetenzverteilung sind verfassungsrechtliche Begriffe, die in der Verfassung selbst nicht näher umschrieben sind, in dem Sinn zu verstehen, der ihnen nach dem Stand und der Systematik der Rechtsordnung zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der die entsprechenden Begriffe enthaltenden Verfassungsnormen zugekommen ist (sog Versteinerungstheorie, vergleiche VfSlg 9337 aus 1982,, 10.831 aus 1986,, 14.266 aus 1995,, 19.954 aus 2015, jeweils mwH auf die Vorjudikatur, zuletzt auch VfSlg 20.485 aus 2021,,).

2.3.3.2. Der Begriff des Dienstrechtes war bereits in der Stammfassung des Bundes-Verfassungsgesetzes in Art21 enthalten. Das Bundes-Verfassungsgesetz in der Stammfassung StGBI. 450/1920, BGBl 1/1920, normierte in Art21 Abs1: 2.3.3.2. Der Begriff des Dienstrechtes war bereits in der Stammfassung des Bundes-Verfassungsgesetzes in Art21 enthalten. Das Bundes-Verfassungsgesetz in der Stammfassung StGBI. 450 aus 1920,, Bundesgesetzblatt 1 aus 1920,, normierte in Art21 Abs1:

"Das Dienstrecht, einschließlich des Besoldungssystems und des Disziplinarrechtes, wird für jene Angestellten des Bundes und der Länder, die behördliche Aufgaben zu befolgen haben, nach einheitlichen Grundsätzen durch Bundesgesetz geregelt [...]."

Durch die Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, BGBl 444/1974, erfolgte eine umfassende Neuregelung der das Dienstrecht betreffenden Kompetenztatbestände im Bundes-Verfassungsgesetz. Die Bestimmungen des Art21 Abs1 und Abs2 B-VG wurden im Zuge der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974 neu erlassen. Seither obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, soweit für alle diese Angelegenheiten im Art21 Abs2

B-VG und – was hier vernachlässigt werden kann – in Art14 Abs2, Abs3 und Abs5 sowie nunmehr Art14a Abs2 lite und Abs3 litb B-VG nicht anderes bestimmt ist (Art21 Abs1 B-VG). Durch die Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, Bundesgesetzblatt 444 aus 1974,, erfolgte eine umfassende Neuregelung der das Dienstrecht betreffenden Kompetenztatbestände im Bundes-Verfassungsgesetz. Die Bestimmungen des Art21 Abs1 und Abs2 B-VG wurden im Zuge der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974 neu erlassen. Seither obliegt den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände, soweit für alle diese Angelegenheiten im Art21 Abs2, B-VG und – was hier vernachlässigt werden kann – in Art14 Abs2, Abs3 und Abs5 sowie nunmehr Art14a Abs2 lite und Abs3 litb B-VG nicht anderes bestimmt ist (Art21 Abs1 B-VG).

Seit der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974 statuiert Art21 Abs2 B-VG die Zuständigkeit der Länder zur Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Landesbediensteten, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Soweit nach Art21 Abs2 erster Satz B-VG nicht die Zuständigkeit der Länder gegeben ist, fallen die genannten Angelegenheiten in Gesetzgebung und Vollziehung in die Zuständigkeit des Bundes.

2.3.3.3. Ausweislich der Materialien ist wesentlicher Bestandteil der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974 die Neuordnung der Kompetenzverteilung auf dem Gebiet des Dienstrechtes (Personalvertretungsrechtes) und des Arbeitsrechtes gewesen. Die Neuregelung ua des Art21 B-VG verfolgte das Ziel, die Regelung des Dienstrechtes der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände der ausschließlichen Kompetenz der Länder zuzuordnen. Das gesamte Arbeitsrecht sollte der Kompetenz des Bundes unterliegen (Erläut zur RV 182 BlgNR 13. GP, 10). 2.3.3.3. Ausweislich der Materialien ist wesentlicher Bestandteil der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974 die Neuordnung der Kompetenzverteilung auf dem Gebiet des Dienstrechtes (Personalvertretungsrechtes) und des Arbeitsrechtes gewesen. Die Neuregelung ua des Art21 B-VG verfolgte das Ziel, die Regelung des Dienstrechtes der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände der ausschließlichen Kompetenz der Länder zuzuordnen. Das gesamte Arbeitsrecht sollte der Kompetenz des Bundes unterliegen (Erläut zur Regierungsvorlage 182 BlgNR 13. GP, 10).

Aus den Materialien folgt, dass der Begriff "Arbeitsrecht" weit zu verstehen ist und darunter "alle in herkömmlicher Weise rechtswissenschaftlich dem Arbeitsrecht zuzuzählenden Normen" fallen. Insbesondere umfasse das Arbeitsrecht auch den Arbeitnehmerschutz (Erläut zur RV 182 BlgNR 13. GP, 10). Aus den Materialien folgt, dass der Begriff "Arbeitsrecht" weit zu verstehen ist und darunter "alle in herkömmlicher Weise rechtswissenschaftlich dem Arbeitsrecht zuzuzählenden Normen" fallen. Insbesondere umfasse das Arbeitsrecht auch den Arbeitnehmerschutz (Erläut zur Regierungsvorlage 182 BlgNR 13. GP, 10).

Zur Abgrenzung des Begriffes "Arbeitsrecht" vom Begriff "Dienstrecht" enthalten die Materialien den Hinweis, dass die beiden Kompetenztatbestände ihrem Inhalt nach gleich seien; die Kompetenztatbestände unterschieden sich nur durch den jeweils angesprochenen Personenkreis. Das Dienstrecht erfasse die Gesamtheit der aus dem Dienstverhältnis zum Bund, den Ländern, den Gemeinden und den Gemeindeverbänden entspringenden Rechte und Pflichten. Im Zusammenhang mit einem solchen Dienstverhältnis komme dem Bund künftig aus dem Titel des Kompetenztatbestandes "Arbeitsrecht" keine Zuständigkeit mehr zu. Davon ausgenommen sei die Sonderkompetenz des Bundes in Art21 Abs2 B-VG betreffend Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes für Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die in Betrieben tätig seien (Erläut zur RV 182 BlgNR 13. GP, 11 f.). Zur Abgrenzung des Begriffes "Arbeitsrecht" vom Begriff "Dienstrecht" enthalten die Materialien den Hinweis, dass die beiden Kompetenztatbestände ihrem Inhalt nach gleich seien; die Kompetenztatbestände unterschieden sich nur durch den jeweils angesprochenen Personenkreis. Das Dienstrecht erfasse die Gesamtheit der aus dem Dienstverhältnis zum Bund, den Ländern, den Gemeinden und den Gemeindeverbänden entspringenden Rechte und

Pflichten. Im Zusammenhang mit einem solchen Dienstverhältnis komme dem Bund künftig aus dem Titel des Kompetenztatbestandes "Arbeitsrecht" keine Zuständigkeit mehr zu. Davon ausgenommen sei die Sonderkompetenz des Bundes in Art21 Abs2 B-VG betreffend Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes für Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die in Betrieben tätig seien (Erläut zur Regierungsvorlage 182 BlgNR 13. GP, 11 f.).

2.3.3.4. Für den Verfassungsgerichtshof erschließt sich aus den Materialien zur Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, dass der Verfassungsgesetzgeber im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Art21 B-VG idF BGBl 444/1974 Regelungen zum Arbeitnehmerschutz als einen Teilbereich des Kompetenztatbestandes "Arbeitsrecht" bzw "Dienstrecht" ansah. Dies ergibt sich auch aus dem ersten (vormals zweiten) Satz des Art21 Abs2 B-VG, sonst wäre nämlich die in diesem Satz enthaltene Beschränkung der Kompetenz der Länder auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes für Bedienstete, die in Betrieben tätig sind, nicht verständlich (siehe zB VfSlg 7883/1976, 14.090/1995). 2.3.3.4. Für den Verfassungsgerichtshof erschließt sich aus den Materialien zur Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974, dass der Verfassungsgesetzgeber im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Art21 B-VG in der Fassung Bundesgesetzblatt 444 aus 1974, Regelungen zum Arbeitnehmerschutz als einen Teilbereich des Kompetenztatbestandes "Arbeitsrecht" bzw "Dienstrecht" ansah. Dies ergibt sich auch aus dem ersten (vormals zweiten) Satz des Art21 Abs2 B-VG, sonst wäre nämlich die in diesem Satz enthaltene Beschränkung der Kompetenz der Länder auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes für Bedienstete, die in Betrieben tätig sind, nicht verständlich (siehe zB VfSlg 7883 aus 1976,, 14.090 aus 1995,).

2.3.4. Der Verfassungsgerichtshof hat bereits in seinem Erkenntnis VfSlg 1936/1950 zum damals in Art10 Abs1 Z11 und Art12 Abs1 Z4 B-VG verwendeten Begriff "Arbeiter- und Angestelltenschutz" ausgeführt, dass dieser Begriff alle jene Maßnahmen umfasst, die zum Schutz der Arbeitnehmer gegen eine Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen die Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) erlassen werden. 2.3.4. Der Verfassungsgerichtshof hat bereits in seinem Erkenntnis VfSlg 1936 aus 1950, zum damals in Art10 Abs1 Z11 und Art12 Abs1 Z4 B-VG verwendeten Begriff "Arbeiter- und Angestelltenschutz" ausgeführt, dass dieser Begriff alle jene Maßnahmen umfasst, die zum Schutz der Arbeitnehmer gegen eine Ausbeutung oder vorzeitige Abnützung ihrer Arbeitskraft (persönlicher Arbeitsschutz) und gegen die Gefährdung ihres Lebens, ihrer Gesundheit und ihrer Sittlichkeit in den Betrieben (technischer Arbeitsschutz) erlassen werden.

Wie der Verfassungsgerichtshof in seinem Erkenntnis VfSlg 4455/1963 festgestellt hat, zählen die im damaligen Mutterschutzgesetz 1957 enthaltenen Regelungen zu den Angelegenheiten des "Arbeiter- und Angestelltenschutzes" (iSd Kompetenzbestimmung des früheren Art10 Abs1 Z11 und Art12 Abs1 Z4 B-VG). Wie der Verfassungsgerichtshof in seinem Erkenntnis VfSlg 4455 aus 1963, festgestellt hat, zählen die im damaligen Mutterschutzgesetz 1957 enthaltenen Regelungen zu den Angelegenheiten des "Arbeiter- und Angestelltenschutzes" (iSd Kompetenzbestimmung des früheren Art10 Abs1 Z11 und Art12 Abs1 Z4 B-VG).

2.3.5. Der Blick auf die Rechtslage zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Art21 B-VG idFBGBl 444/1974 zeigt, dass das damals in Geltung stehende Mutterschutzgesetz 1957, BGBl 76/1957 idFBGBl 178/1974, zwar Regelungen zum Schutz von berufstätigen (werdenden) Müttern durch ein Beschäftigungsverbot vor und nach der Entbindung, das Verbot der Nacharbeit, das Verbot der Mehrarbeit, einen Kündigungs- und Entlassungsschutz sowie einen Anspruch auf Karenzurlaub bis zu einem Jahr nach der Entbindung enthielt. Regelungen zur Teilzeitarbeit für Mütter bzw Eltern finden sich jedoch zu diesem Zeitpunkt weder im Mutterschutzgesetz 1957, BGBl 76/1957 idFBGBl 178/1974, noch an anderer Stelle in der (damaligen) Rechtsordnung. 2.3.5. Der Blick auf die Rechtslage zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Art21 B-VG in der Fassung Bundesgesetzblatt 444 aus 1974, zeigt, dass das damals in Geltung stehende Mutterschutzgesetz 1957, Bundesgesetzblatt 76 aus 1957, in der Fassung Bundesgesetzblatt 178 aus 1974,, zwar Regelungen zum Schutz von berufstätigen (werdenden) Müttern durch ein Beschäftigungsverbot vor und nach der Entbindung, das Verbot der Nacharbeit, das Verbot der Mehrarbeit, einen Kündigungs- und Entlassungsschutz sowie einen Anspruch auf Karenzurlaub bis zu einem Jahr nach der Entbindung enthielt. Regelungen zur Teilzeitarbeit für Mütter bzw Eltern finden sich jedoch zu diesem Zeitpunkt weder im Mutterschutzgesetz 1957, Bundesgesetzblatt 76 aus 1957, in der Fassung Bundesgesetzblatt 178 aus 1974,, noch an anderer Stelle in der (damaligen) Rechtsordnung.

2.3.6. Nach Auffassung des Verfassungsgerichtshofes sind die Bestimmungen zur Elternteilzeit, in concreto die Regelungen über den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung sowie auf vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit gemäß §15h und §15j MSchG, eine Fortentwicklung bzw Fortsetzung der Schutzbestimmungen zugunsten berufstätiger

Mütter, die bereits zum Zeitpunkt der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974 im damaligen Mutterschutzgesetz 1957 bestanden haben. Den Bestimmungen über den Anspruch auf Elternteilzeit gemäß §§15h ff. MSchG liegt derselbe (Schutz-)Gedanke zugrunde, wie auch dem – bereits zum Zeitpunkt der Bundes-Verfassungsgesetznovelle 1974 im Mutterschutzgesetz 1957 bestanden – Beschäftigungsverbot nach der Entbindung sowie Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von damals einem Jahr nach der Geburt.

Den Materialien zum Mutterschutzgesetz 1957, BGBl 76/1957, zufolge sollte die Einführung des Anspruches auf Karenzurlaub Müttern ermöglichen, der Obsorge für den Säugling in ausreichendem Maße nachzukommen. Es sei von Müttern als eine schwere Belastung nach der Entbindung empfunden worden, neben der Obsorge für das Kleinkind auch einer Beschäftigung nachgehen zu müssen. Um hier die gebotene Erleichterung zu schaffen, sehe §15 MSchG 1957 vor, dass die Mutter, wenn sie dies verlangt, im Anschluss an die Zeit nach dem Beschäftigungsverbot die Gewährung eines Karenzurlaubes (bis zu sechs Monaten) verlangen könne. Um zu erreichen, dass einer Mutter, die einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, ihr Arbeitsplatz erhalten bleibt, werde bestimmt, dass der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes dauere (Erläut zur RV 197 BlgNR 8. GP, 15). Den Materialien zum Mutterschutzgesetz 1957, Bundesgesetzblatt 76 aus 1957,, zufolge sollte die Einführung des Anspruches auf Karenzurlaub Müttern ermöglichen, der Obsorge für den Säugling in ausreichendem Maße nachzukommen. Es sei von Müttern als eine schwere Belastung nach der Entbindung empfunden worden, neben der Obsorge für das Kleinkind auch einer Beschäftigung nachgehen zu müssen. Um hier die gebotene Erleichterung zu schaffen, sehe §15 MSchG 1957 vor, dass die Mutter, wenn sie dies verlangt, im Anschluss an die Zeit nach dem Beschäftigungsverbot die Gewährung eines Karenzurlaubes (bis zu sechs Monaten) verlangen könne. Um zu erreichen, dass einer Mutter, die einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, ihr Arbeitsplatz erhalten bleibt, werde bestimmt, dass der Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes dauere (Erläut zur Regierungsvorlage 197 BlgNR 8. GP, 15).

Die zum Versteinerungszeitpunkt bestanden Regelungen im Mutterschutzgesetz 1957, insbesondere zum Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von einem Jahr nach der Entbindung (§15 MSchG 1957), bringen zum Ausdruck, dass bereits die damalige Rechtslage den (Gesundheits-)Schutz der berufstätigen Mutter über die Geburt des Kindes hinaus anerkannte.

Die Regelungen im 6. Abschnitt des Mutterschutzgesetzes 1979 entwickeln die (im Versteinerungszeitpunkt bereits bestanden) Bestimmungen zum Karenzurlaub durch den Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung – gleichsam auf Teilkarenz – fort. Der Umstand, dass die Regelungen des Mutterschutzgesetzes 1979 in der weiteren Entwicklung auch zusätzlichen (familienpolitischen) Zwecken dienen, nimmt ihnen nicht ihre auf den Schutz der physischen und psychischen Integrität der berufstätigen Mutter gerichtete Wirkung. Der Anspruch auf Elternteilzeit bzw der damit in Zusammenhang stehende Anspruch auf vorzeitige Beendigung der Elternteilzeit nach dem Mutterschutzgesetz 1979 zielt (in Zusammenschau mit den korrespondierenden Regelungen zum Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß §15n MSchG) auf den Schutz berufstätiger Mutter vor einer Überlastung bzw dem Verlust des Arbeitsplatzes während der Zeit erhöhter Betreuungspflichten für ein Kind.

Die Argumentation der Oberösterreichischen Landesregierung, bei den Regelungen zum Anspruch auf Elternteilzeit nach dem Mutterschutzgesetz 1979 könne es sich schon alleine deswegen nicht um Bestimmungen zum Schutz von Arbeitnehmern ("Arbeitnehmerschutz") handeln, weil §15h MSchG nicht sämtliche Arbeitnehmer umfasst, sondern unter anderem auf eine bestimmte Betriebsgröße abstellt, vermag nicht zu überzeugen. Auch bei Regelungen zum Schutz von Arbeitnehmern kann der Gesetzgeber die Schutzziele im Lichte der entgegenstehenden Interessen des Arbeitgebers abwägen und gegebenenfalls entsprechend differenzierte Regelungen treffen.

2.4. Aus den angeführten historischen Regelungen des Mutterschutzgesetzes 1957 lässt sich ableiten, dass der Anspruch auf (vorzeitige Beendigung der) Elternteilzeit sowie die damit in Zusammenhang stehenden Regelungen des Kündigungs- und Entlassungsschutzes dem Kompetenztatbestand des "Arbeitnehmerschutzes" in Art21 Abs2 B-VG zu unterstellen sind. Im Hinblick auf Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die in Betrieben tätig sind, fällt die Erlassung der angefochtenen Regelung des §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG somit in die Kompetenz des Bundesgesetzgebers.

Vor diesem kompetenzrechtlichen Hintergrund ist die in §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG an sämtliche Vertragsbedienstete sowie die übrigen privatrechtlich Bediensteten des Landes Oberösterreich, mit Ausnahme der

Bediensteten, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 und das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt ist, und der Land- und Forstarbeiter, gerichtete Anwendung der §§11, 15d Abs5, 15h bis 15k und 16 Mutterschutzgesetz 1979 in der Fassung vor dem Bundesgesetz BGBl I 64/2004 überschießend formuliert, soweit sich die Bestimmung auch an Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände richtet, die in Betrieben tätig sind. Vor diesem kompetenzrechtlichen Hintergrund ist die in §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG an sämtliche Vertragsbedienstete sowie die übrigen privatrechtlich Bediensteten des Landes Oberösterreich, mit Ausnahme der Bediensteten, deren Dienstverhältnis durch das Landesvertragslehrpersonengesetz 1966 und das Land- und forstwirtschaftliche Landesvertragslehrpersonengesetz geregelt ist, und der Land- und Forstarbeiter, gerichtete Anwendung der §§11, 15d Abs5, 15h bis 15k und 16 Mutterschutzgesetz 1979 in der Fassung vor dem Bundesgesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, 64 aus 2004, überschießend formuliert, soweit sich die Bestimmung auch an Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände richtet, die in Betrieben tätig sind.

Die Regelung des §73 Abs2 dritter Satz Oö LVBG ist daher wegen Kompetenzwidrigkeit aufzuheben.

V. Ergebnisrömisch fünf. Ergebnis

1. §73 Abs2 dritter Satz Oö Landes-Vertragsbedienstetengesetz ist wegen Verfassungswidrigkeit aufzuheben.
2. Der Ausspruch, dass frühere gesetzliche Bestimmungen nicht wieder in Kraft treten, beruht auf Art140 Abs6 erster Satz B-VG.

Von der Bestimmung einer Frist für das Außerkrafttreten der aufgehobenen Gesetzesstelle nach Art140 Abs5 dritter und vierter Satz B-VG – im Sinne der Äußerung der Oberösterreichischen Landesregierung – sieht der Verfassungsgerichtshof ab, zumal eine Neuregelung des Institutes der Elternteilzeit für Bedienstete der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände, die in Betrieben tätig sind, im Hinblick auf das Mutterschutzgesetz 1979 nicht notwendig ist.

3. Die Verpflichtung des Landeshauptmannes zur unverzüglichen Kundmachung der Aufhebung und des damit im Zusammenhang stehenden sonstigen Ausspruches erfließt aus Art140 Abs5 erster Satz B-VG und §64 Abs2 VfGG iVm §4 Abs1 Z1 litb VerlautbarungsG 2015.3. Die Verpflichtung des Landeshauptmannes zur unverzüglichen Kundmachung der Aufhebung und des damit im Zusammenhang stehenden sonstigen Ausspruches erfließt aus Art140 Abs5 erster Satz B-VG und §64 Abs2 VfGG in Verbindung mit §4 Abs1 Z1 litb VerlautbarungsG 2015.

4. Diese Entscheidung konnte gemäß §19 Abs4 VfGG ohne mündliche Verhandlung in nichtöffentlicher Sitzung getroffen werden.

Schlagworte

Kompetenz Bund - Länder Arbeitsrecht, Arbeitnehmerschutz, Mutterschutz, Versteinerungstheorie, Auslegung historische, Auslegung systematische, Dienstrecht, Arbeitsrecht, Zuständigkeit, Kinder, Kompetenz Bund - Länder Dienstrecht, VfGH / Parteiantrag

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VFGH:2026:G73.2025

Zuletzt aktualisiert am

15.04.2026

Quelle: Verfassungsgerichtshof VfGH, <http://www.vfgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at