REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR SOZIALE VERWALTUNG

219/ME

1010 Wien, den 23. Jänner 1986
Stubenring 1
Telefon 75 00 Telex 111145 oder 111780
Auskunft Knöfler

Klappe 6322 Durchwahl

Zl.31.260/50-V/2/86

An das
Präsidium des
Nationalrates

Parlament
1010 W i e n

Gesetzentwurf
Zl. 4 -GE/1986
Datum 1986 01 28
Verteilt 31. JAN. 1986

Dr Hajek

Betrifft: Entwurf eines Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes (APSG);
Aussendung zur Stellungnahme

Das Bundesministerium für soziale Verwaltung beehrt sich, in der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes

eines Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes (APSG)

zur gefälligen Kenntnisnahme zu übermitteln. Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 20. März 1986 gesetzt.

Anlage

Für den Bundesminister:
M a r t i n e k

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

DVR: 0017001 u. 0017019, LAÄ 0017035 bis 0017116, AÄ 0015008 bis 0015954, LIÄ 0017124 bis 0017183

Anlage 1 zu Zl. 31.260/50-V/2/1986

E n t w u r f

eines Bundesgesetzes vom
über die Sicherung des Arbeitsplatzes für zum Präsenz- oder Zivildienst einberufene Arbeitnehmer (Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz - APSG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Abschnitt I

Geltungsbereich

§ 1 (1) Dieses Bundesgesetz gilt für

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht,
2. Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen,
3. Personen, deren Dienstrecht gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14a Abs. 3 lit. b B-VG vom Bund gesetzlich zu regeln ist und
4. Heimarbeiter, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

(2) Verfassungsbestimmung:

Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

Sonderbestimmungen

§ 2 Abschnitt II dieses Bundesgesetzes gilt

1. für Personen, die in einem in § 19 genannten Dienstverhältnis stehen, sinngemäß, mit den im Abschnitt III vorgesehenen Abweichungen,
2. für Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes, mit den im Abschnitt IV vorgesehenen Abweichungen.

Begriffsbestimmungen

§ 3 (1) Präsenzdienst im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der ordentliche und außerordentliche Präsenzdienst gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1978, BGBl. Nr. 150.

(2) Zivildienst im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der ordentliche und der außerordentliche Zivildienst gemäß § 2 Abs. 2 (der Abschnitte III und IV) des Zivildienstgesetzes BGBl. Nr. 187/1974.

Abschnitt II

Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse

§ 4 Das Arbeitsverhältnis bleibt durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz- oder Zivildienst unberührt. Während der Zeit des Präsenz- oder Zivildienstes ruhen die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers

und die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers, soweit nicht anderes bestimmt ist.

Mitteilungspflichten

§ 5 (1) Der Arbeitnehmer, der zum Präsenz- oder Zivildienst einberufen (zugewiesen) wird, hat dem Arbeitgeber unverzüglich nach Zustellung des Einberufungsbefehls, nach der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder nach Zustellung des Zuweisungsbescheides nach § 8 des Zivildienstgesetzes Mitteilung zu machen. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber eine Verlängerung des Präsenz- oder Zivildienstes über das bei Antritt des Präsenz- oder Zivildienstes bekannte Zeitausmaß hinaus bekanntzugeben.

(2) Ist der Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, an der Mitteilung verhindert, so hat er nach Wegfall des Hinderungsgrundes unverzüglich die Mitteilung nachzuholen.

Fristenhemmung

§ 6 (1) Durch die Leistung des Präsenz- oder Zivildienstes wird der Lauf folgender Fristen gehemmt:

1. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis, die auf Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvertrag beruhen,

2. die Frist für die Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen gemäß § 18 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, oder eine durch Kollektivvertrag festgelegte längere Frist sowie

3. die Kündigungsfrist bei Kündigung durch den Arbeitgeber, die im Zeitpunkt der Zustellung des Einberufungsbefehls, der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder der Zustellung des Zuweisungsbescheides bereits läuft.

(2) Die Hemmung beginnt mit dem Tag, für den der Arbeitnehmer zur Leistung des Präsenz- oder Zivildienstes einberufen (zugewiesen) ist und endet mit dem Tag der Entlassung aus dem Präsenz- oder Zivildienst.

(3) Erfolgte die Kündigung gemäß Abs. 1 Z 3 jedoch aus einem der Gründe des § 14 Abs. 1 Z 1, so hat das Einigungsamt auf Antrag des Arbeitgebers auszusprechen, daß eine Hemmung nicht eintritt.

Wiederantritt der Arbeit

§ 7 (1) Nach Entlassung aus dem Präsenz- oder Zivildienst hat der Arbeitnehmer die Arbeit beim Arbeitgeber unverzüglich am nächstfolgenden Werktag, an dem im Betrieb gearbeitet wird, anzutreten.

(2) Ist der Arbeitnehmer am rechtzeitigen Wiederantritt der Arbeit aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, verhindert, so hat er dies dem Arbeitgeber unter Angabe des Grundes ab Kenntnis unverzüglich mitzuteilen. Nach Wegfall des Hinderungsgrundes ist die Arbeit am nächstfolgenden Werktag, an dem im Betrieb gearbeitet wird, anzutreten.

(3) Unterläßt der Arbeitnehmer aus seinem Verschulden den unverzüglichen Wiederantritt der Arbeit (Abs. 1 und 2), so stellt dies einen Entlassungsgrund im Sinne des § 15 Z 2 dar.

Anrechnungsbestimmungen

§ 8 Soweit sich Ansprüche eines Arbeitnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten des ordentlichen Präsenzdienstes, des außerordentlichen Präsenzdienstes gem. § 27 Abs. 3 Z 1, 2 und 6 des Wehrgesetzes und des Zivildienstes, während deren das Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

Urlaub

§ 9 (1) Fallen in das jeweilige Urlaubsjahr Zeiten eines außerordentlichen Präsenzdienstes gem. § 27 Abs. 3 Z 2, 3 und 7 des Wehrgesetzes, so gebührt der Urlaub in dem Ausmaß, das dem um die Dauer dieses außerordentlichen Präsenzdienstes verkürzten Arbeitsjahr entspricht, wenn dieser Präsenzdienst länger als einen Monat gedauert hat. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(2) Erstreckt sich der Präsenz- oder Zivildienst eines Lehrers ganz oder zum Teil auf die Hauptferien, so hat er unmittelbar nach Beendigung des Präsenz- oder Zivildienstes Anspruch auf Erholungsurlaub bis zu dem Ausmaß, das einem vergleichbaren Arbeitnehmer gem. Abs. 1 zusteht. Auf diesen Urlaubsanspruch sind jene Teile der Hauptferien, in denen kein Präsenz- oder Zivildienst geleistet wird, anzurechnen.

Sonstige Bezüge

§ 10 Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972, BGBl. Nr. 440, in den Kalenderjahren, in denen er den Präsenz- oder

Zivildienst antritt oder beendet, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Präsenz- oder Zivildienstes verkürzten Kalenderjahr entspricht.

Werks(Dienst)wohnung

§ 11 (1) Der Anspruch auf Benützung einer Werks(Dienst)wohnung, die vom Einberufenen oder seinen Familienangehörigen weiter benötigt wird, bleibt durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz- oder Zivildienst unberührt, solange das Arbeitsverhältnis besteht.

(2) Eine abweichende Vereinbarung über die Werks(Dienst)-wohnung während des aufrechten Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform.
Dieser Vereinbarung muß überdies eine Bescheinigung des Einigungsamtes oder einer gesetzlichen Interessen-vertretung der Arbeitnehmer über eine Rechtsbelehrung über § 11 Abs. 1 angeschlossen sein.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Grundsätze

§ 12 (1) Arbeitnehmer, die zum Präsenz- oder Zivildienst einberufen (zugewiesen) sind, können vom Zeitpunkt der Zustellung des Einberufungsbefehles, der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder der Zustellung des Zuweisungsbescheides an bis zu dem in § 13 genannten Tag weder gekündigt noch entlassen werden, soweit nicht anderes bestimmt ist.

(2) Hat der Arbeitgeber in Unkenntnis über die bereits erfolgte Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz- oder Zivildienst eine Kündigung oder Entlassung ausgesprochen, so ist diese rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer seiner Mitteilungspflicht (§5) binnen 3 Arbeitstagen nach der Beendigungserklärung oder unverzüglich nach Wegfall eines Hinderungsgrundes im Sinne des § 5 Abs. 2 unter Vorlage des Bescheides nachkommt.

(3) Die Kündigung oder Entlassung ist rechtswirksam, wenn vor ihrem Ausspruch die Zustimmung des Einigungsamtes eingeholt wurde. Die Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn der Betrieb stillgelegt wurde und eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht möglich ist.

(4) Der Arbeitgeber hat gleichzeitig mit der Antragstellung an das Einigungsamt den Betriebsrat und den betroffenen Arbeitnehmer zu verständigen.

(5) Die Kündigung oder Entlassung hat nach der Entscheidung des Einigungsamtes unverzüglich zu erfolgen.

(6) Auf Arbeitnehmer, die unter den Kündigungs- und Entlassungsschutz dieses Bundesgesetzes fallen, finden die §§ 105 bis 107 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, keine Anwendung. Für Arbeitnehmer, auf die die §§ 120 bis 122 des Arbeitsverfassungsgesetzes anzuwenden sind, gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz dieses Bundesgesetzes nicht.

Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

§ 13 Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet:

1. bei einem Präsenz- oder Zivildienst, der kürzer als zwei Monate dauert, nach einem Zeitraum im Ausmaß der halben Dauer dieses Präsenz- oder Zivildienstes nach dessen Beendigung;

2. bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 des Wehrgesetzes 1978, der ununterbrochen länger als 4 Jahre dauert, nach 4 Jahren ab dessen Antritt;

3. in allen übrigen Fällen 1 Monat nach Beendigung des Präsenz- oder Zivildienstes.

Zustimmung zur Kündigung

§ 14 (1) Das Einigungsamt darf die Zustimmung zur Kündigung nur erteilen, wenn

1. der Arbeitgeber den Arbeitnehmer

   a) wegen der bevorstehenden Stillegung des Betriebes oder

   b) wegen der bevorstehenden oder schon durchgeführten Einschränkung des Betriebes oder

   c) wegen der bevorstehenden oder schon durchgeführten Stillegung einer Betriebsabteilung

   trotz dessen Verlangen an einem andern Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann oder

2. der Arbeitnehmer auf Grund einer Erkrankung oder eines Unglückfalles unfähig wird, die vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer, zu deren Verrichtung sich dieser bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann;

3. sich der Arbeitnehmer in der mündlichen Verhandlung vor dem Einigungsamt nach Rechtsbelehrung durch den Vorsitzenden (Stellvertreter) über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt.

(2) Wurde ein Arbeitnehmer wegen eines in Abs. 1 Z 1 genannten Grundes gekündigt und entfällt dieser Grund während des Zeitraumes des Kündigungsschutzes, so ist diese Kündigung rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 2 Monaten nach Verständigung durch den Arbeitgeber oder nach Kenntnis über den Wegfall des Kündigungsgrundes seinen Wiedereintritt in das Arbeitsverhältnis erklärt.

Entlassungsgründe

§ 15 Das Einigungsamt darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn der Arbeitnehmer

1. den Arbeitgeber absichtlich über Umstände, die für den Vertragsabschluß oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Arbeitsverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat,

2. die Arbeitspflicht schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn er ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt,

3. sich im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Pflichten aus dem Arbeitsvertrag von dritten Personen ohne Wissen oder Willen des Arbeitgebers unberechtigte Vorteile zuwenden läßt,

4. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimis verrät oder gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers und trotz Abmahnung eine Nebenbeschäftigung ausübt, welche wesentliche sachlich gerechtfertigte betriebliche Interessen des Arbeitgebers verletzt,

5. sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber oder anderen Arbeitnehmern, oder, wenn er in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen wurde, gegenüber Hausgenossen Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen, gefährliche Drohungen oder ein Verhalten zuschulden kommen läßt, das in gröblicher Weise der Sittlichkeit widerspricht,

6. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder aus Gewinnsucht einer anderen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

Einvernehmliche Auflösung

§ 16 Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bedarf der Schriftform.

Dieser Vereinbarung muß überdies eine Bescheinigung des Einigungsamtes oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß der Arbeitnehmer über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

Verfahren

§ 17 Dem Arbeitnehmer kommt im Verfahren vor dem Einigunsamt Parteistellung zu (§ 8 AVG 1950). Die Entscheidung des Einigungsamtes ist endgültig.

Heimarbeiter

§ 18 (1) Heimarbeiter dürfen von dem im § 12 Abs. 1 genannten Zeitpunkt bis zum Antritt des Präsenz- oder Zivildienstes und nach dessen Beendigung während der im § 13 angeführten Zeiträume bei der Ausgabe von Heimarbeit im Vergleich zu anderen Heimarbeitern des selben Auftraggebers nicht benachteiligt werden.

(2) Heimarbeiter, die entgegen Abs. 1 bei der Ausgabe von Heimarbeit benachteiligt worden sind, haben Anspruch auf Leistung des dadurch entgangenen Entgelts. Der Berechnung der Höhe des Entgelts ist das Entgelt zugrunde zu legen, das der Heimarbeiter im Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor dem im § 12 Abs. 1 genannten Zeitpunkt erzielt hat oder das ihm bei Bestehen eines Heimarbeitsgesamtvertrages oder eines Heimarbeitstarifes gebührt hätte.

(3) Wird ein Heimarbeiter zum Präsenz- oder Zivildienst einberufen, so ist das ihm gebührende Entgelt vor Antritt des Präsenz- oder Zivildienstes abzurechnen und auszuzahlen.

Abschnitt III

Sonderbestimmungen für Bedienstete des öffentlichen Dienstes

§ 19 Abschnitt II gilt mit den in den §§ 20 bis 23 enthaltenen Abweichungen für Bedienstete, die in

1. einem Dienstverhältnis zum Bund,
2. einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde,
3. einem Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG,
4. einem Dienstverhältnis gemäß Art. 14a Abs. 3 B-VG oder
5. einem Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds gemäß § 1 Abs. 2 VBG 1948,

stehen.

Abweichende Regelungen

§ 20 (1) Auf Bedienstete, die nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes fallen, sind die §§ 6 Abs. 3, 7 Abs. 3, 12 Abs. 3 bis 6 und die §§ 14, 15 und 17 nicht anzuwenden.

(2) Unterläßt ein Bediensteter gemäß Abs. 1 aus seinem Verschulden den unverzüglichen Wiederantritt des Dienstes (§ 7 Abs. 1 und 2), so stellt dies einen Entlassungsgrund dar. Dies gilt nicht für Bedienstete, die einem Disziplinarrecht unterliegen.

(3) Auf Bedienstete gemäß Abs. 1 sind die §§ 11 Abs. 2 und 16 mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Bediensteten vom Vertreter des Dienstgebers zu belehren sind.

(4) § 16 ist auf öffentlich-rechtliche Bedienstete des Bundes nicht anzuwenden.

(5) Der Lauf einer Frist, innerhalb der eine Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Angabe von Gründen möglich ist, wird während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes (§§ 12 Abs. 1 und 13) gehemmt. Diese Hemmung tritt jedoch nicht ein, wenn zu Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

1. bereits zwei Drittel dieser Frist verstrichen sind, oder
2. das Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert hat.

(6) Die Ableistung des Präsenzdienstes als Zeitsoldat in einem vier Jahre übersteigenden Ausmaß stellt bei kündbaren Bediensteten einen Kündigungsgrund dar.

(7) Die Ableistung des Präsenzdienstes als Zeitsoldat berechtigt den Dienstgeber, abweichend vom § 11 einem Bediensteten die ihm überlassene Dienstwohnung zu entziehen.

Definitivstellung

§ 21 (1) Während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes (§§ 12 Abs. 1 und 13) bis zum Ablauf von 4 Monaten nach dessen Ende kann ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung eines kündbaren Dienstverhältnisses in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

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

Urlaub für Lehrer

§ 22 (1) Für Lehrer gilt § 9 Abs. 2 mit der Maßgabe, daß Anspruch auf Erholungsurlaub bis zu dem Ausmaß gebührt, das einem vergleichbaren Beamten der Allgemeinen Verwaltung unter Berücksichtigung des § 9 Abs. 1 zusteht.

(2) Bei der Anwendung des Abs. 1 ist für die Berechnung des Urlaubsausmaßes an Stelle des Kalenderjahres das Schuljahr heranzuziehen. Erhöht sich das gesetzlich festgelegte Urlaubsausmaß der Beamten der Allgemeinen Verwaltung während des Schuljahres, so gilt diese Erhöhung auch für Lehrer.

Entlassung

§ 23 (1) Im Falle einer Entlassung während der Dauer des Entlassungsschutzes kann der betroffene Bedienstete binnen 4 Wochen nach Ausspruch der Entlassung auf Unwirksamerklärung der Entlassung klagen. Der Klage ist stattzugeben, wenn die Entlassung nach den für das Dienstverhältnis geltenden Vorschriften nicht gerechtfertigt war.

(2) Abs. 1 findet keine Anwendung, wenn die Entlassung durch das rechtskräftige Erkenntnis einer auf Grund der dienstrechtlichen Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission (Disziplinargericht) verfügt wird oder das Dienstverhältnis durch Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges kraft Gesetzes endet.

Abschnitt IV

Bestimmungen für Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes

§ 24 (1) Soweit im Abschnitt II den Einigungsämtern Aufgaben übertragen sind (§§ 6 Abs. 3, 11 Abs. 2, 12, 14, 15 und 16), obliegen diese Aufgaben den gemäß § 226 des Landarbeitsgesetzes 1984 vorgesehenen Einigungskommissionen.

(2) § 12 Abs. 6 gilt mit der Maßgabe, daß an Stelle der Zitate "§§ 105 bis 107 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974" die "§§ 210 bis 212 des Landarbeitsgesetzes 1984" und anstelle der Zitate "§§ 120 bis 122 des Arbeitsverfassungsgesetzes" die "§§ 223 bis 225 des Landarbeitsgesetzes 1984" treten.

(3) § 17 gilt mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Wortes "Einigungsamt" das Wort "Einigungskommission" tritt.

(4) § 6 Abs. 1 Z 2 gilt mit der Maßgabe, daß anstelle des Zitates "§ 18 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969" "§125 Abs. 7 des Landarbeitsgesetzes 1984" tritt.

Abschnitt V

Gemeinsame Vorschriften und Schlußbestimmungen

Unabdingbarkeit

§ 25 Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Bundesgesetzes zustehen, können durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Weitergelten von Regelungen

§ 26 Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Arbeitsverträgen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

Außerkrafttreten von Vorschriften

§ 27 (1) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes tritt das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz, BGBl. Nr. 154/1956 außer Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes tritt § 35 des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 187/1974, für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallen, außer Kraft.

Wirksamkeit und Vollziehung

§ 28 (1) Dieses Bundesgesetz tritt am in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut

1. für Dienstverhältnisse zum Bund der Bundeskanzler; in Angelegenheiten, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministers betreffen, dieser Bundesminister;

2. für Dienstverhältnisse der Lehrer gemäß Art. 14a Abs. 2 lit. a bis d B-VG der Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler;

3. a) für privatrechtliche Dienstverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde,

b) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen (Art. 14 Abs. 2 B-VG),

c) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen und Erzieher für öffentliche Schülerheime, die ausschließlich oder vorwiegend für Schüler der öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen bestimmt sind (Art. 14a Abs. 3 B-VG),

d) für Arbeitsverhältnisse, die dem Landarbeitsgesetz unterliegen

das Land;

4. im übrigen der Bundesminister für soziale Verwaltung

V O R B L A T T

zum Entwurf eines Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes (APSG)

Problem und Ziel:

Die mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 1983 geschaffene neue Form des Präsenzdienstes als Zeitsoldat und die bei Beschlußfassung vom Nationalrat angenommene Entschließung machen eine Änderung des APSG erforderlich. Das APSG steht seit seiner Entstehung im Jahr 1956 unverändert in Geltung. Es trägt weder den Veränderungen des Wehrrechtes noch der geänderten Verfassungslage Rechnung. Deshalb wird der Entwurf eines neuen Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes vorgelegt.

Inhalt:

Der Entwurf entspricht der geänderten Rechtslage im Bereich des Wehrrechtes und Zivildienstes und nimmt auch auf die Beschlüsse der Kommission zur Vorbereitung der Kodifikation des Arbeitsrechtes Bedacht. Die Änderungen gegenüber dem geltenden Recht betreffen insbesondere den Geltungsbereich, den Wiederantritt der Arbeit nach Beendigung des Präsenz- oder Zivildienstes, die Anrechnung solcher Dienste für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten und die Urlaubsaliquotierung.

Alternativen:

Die erforderlichen Anpassungen könnten auch im Wege einer Novellierung des geltenden Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes erfolgen. Wegen der zahlreichen notwendigen Änderungen wird im Interesse der Übersichtlichkeit und Rechtsklarheit sowie aus systematischen Gründen der Weg einer Neufassung gewählt.

Kosten:

Dem Bund als Dienstgeber entstehen zwar Kosten aufgrund des teilweisen Wegfalls der Urlaubsaliquotierung, diese werden aber durch den Wegfall der bezahlten Wiederantrittsfrist und die Beschränkung der Anrechnung von Präsenzdienstzeiten ausgeglichen.

Vorbemerkungen

Am 1. Jänner 1987 tritt das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) in Kraft. Bei den Einigungsämtern bereits anhängige Verfahren, die Arbeitsverhältnisse der Präsenz- und Zivildiener betreffen, sind von diesen gem. § 101 Abs. 4 ASGG nach den bisherigen Vorschriften zu Ende zu führen.

Auf Grund des ASGG müssen jene Arbeitsrechtsvorschriften, die auf die Einigungsämter Bezug nehmen, mit Wirkung vom 1. Jänner 1987 geändert werden. Die erforderliche Anpassung des APSG soll gleichzeitig mit den anderen notwendigen Gesetzesänderungen (insbesondere Arbeitsverfassungsgesetz, Mutterschutzgesetz) erfolgen.

E R L Ä U T E R U N G E N

Allgemeiner Teil

Das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz (APSG) wurde im Jahre 1956 nach Schaffung des österreichischen Bundesheeres erlassen. Seither wurde das Gesetz weder den Veränderungen im Wehrrecht angepaßt, noch Zitierungen gesetzlicher Änderungen in anderen Bereichen berücksichtigt. Die im Laufe der Zeit neu geschaffenen außerordentlichen Präsenzdienstformen wurden als solche im Sinne des § 1 APSG angesehen. Für die Zivildienstleistenden hat der Gesetzgeber durch eine Norm im Zivildienstgesetz das APSG für anwendbar erklärt. Auch Veränderungen durch die Bundesverfassungsgesetz-Novellen 1974 und 1975 fanden im APSG keinen Niederschlag.

Mit dem Wehrrechtsänderungsgesetz 1983 wurde ein neuer Typ des außerordentlichen Präsenzdienstes - der Zeitsoldat - geschaffen. Personen, die ihren Grundwehrdienst abgeschlossen haben, können nunmehr auf Grund freiwilliger Meldung zum Wehrdienst als Zeitsoldat in der Dauer von mindestens 3 Monaten bis zu höchstens 10 Jahren, in einer Verwendung als Militärpilot bis zu 15 Jahren, verpflichtet werden.

Anläßlich der Beschlußfassung des Wehrrechtsänderungsgesetzes 1983 hat der Nationalrat am 10. November 1983 folgende Entschließung angenommen:

"Der Bundesminister für soziale Verwaltung wird ersucht, das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz hinsichtlich der Zeitsoldaten

dahingehend abzuändern, daß der Arbeitsplatz eines Zeitsoldaten nur bei einer Wehrdienstleistung als Zeitsoldat, die vier Jahre nicht übersteigt, gesichert bleibt." (E 4).

Diese Entschließung, die jedenfalls eine Novelle des APSG erfordert hätte, wird daher zum Anlaß genommen, einen neuen Entwurf zu erstellen, der der seit 1956 geänderten Verfassungs- und Rechtslage Rechnung trägt.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 16 , Art. 14 Abs. 2, Art. 14a Abs. 3 lit. b und Art. 21 B-VG sowie auf den Sonderkompetenztatbestand des § 1 Abs. 2 hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse nach dem Landarbeitsgesetz (LAG).

BESONDERER TEIL

Zu § 1:

Der Geltungsbereich des neuen Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes entspricht im wesentlichen dem bisher geltenden Recht, jedoch sind die Formulierungen an die in der Zwischenzeit eingetretenen Änderungen der Rechts- und Verfassungslage angepaßt.

Zu Abs. 1:

Zu Z 1:

Es werden alle Arbeitnehmer erfaßt, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht, unabhängig davon, ob es sich hiebei um einen privatrechtlichen Vertrag zu einer Einzelperson, einer juristischen Person des Privatrechts oder des öffentlichen Rechts, zum Bund, zu einem Land oder einer Gemeinde handelt. Gemäß Art. 21 B-VG i.d.F. der B-VG-Novelle Nr. 444/1974, obliegt die Gesetzgebung in Angelegenheiten des Dienstvertragsrechtes der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände dem Land. Der Verfassungsgerichtshof hat zu Art. 21 B-VG bereits mehrfach erkannt (Slg 7883 und 8830), daß "in 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 dem Muster des (Bundes-)Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG) entspricht (vgl. S. 13, 182 d.B.z.d. Stenogr. Protokollen XIII. GP)." Das VBG des Bundes trifft jedoch keine wie immer gearteten Regelungen über die Arbeitsplatzsicherung bei Einberufung zum Präsenz- oder Zivildienst. Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung ist daher gegeben.

Zu Z 2 bis 4:

Diese Bestimmungen entsprechen dem bisher geltenden Recht. Die Z 3 nimmt eine Anpassung an die B-VG-Novelle 1975 vor.

Zu Abs. 2:

Diese Bestimmung entspricht dem geltenden Recht.

Zu § 2:

Diese Bestimmung ist ein Hinweis auf die Abschnitte III und IV.

Zu § 3:

Nunmehr wird in den Entwurf auch der Zivildienst einbezogen. Das APSG gilt durch eine Verweisungsnorm im Zivildienstgesetz (§ 35) bereits bisher für die Zivildienstleistenden. Mit dem Hinweis im Entwurf auf die entsprechenden Bestimmungen des Wehrgesetzes und des Zivildienstgesetzes werden alle Formen der Präsenz- oder Zivildienstleistungen erfaßt. Bei künftigen Änderungen im Wehrrecht müßte im APSG darauf Bedacht genommen werden.

Derzeit umfaßt der ordentliche Präsenzdienst den Grundwehrdienst und die Truppenübungen.

Der außerordentliche Präsenzdienst beinhaltet:

den Präsenzdienst gemäß § 2 Abs. 1 lit. a bis c Wehrgesetz;

den Präsenzdienst gemäß § 40 Wehrgesetz;

den Wehrdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 Wehrgesetz bzw. den mit 31.12.1983 noch nicht beendeten freiwillig verlängerten Grundwehrdienst (Art. VII des Wehrrechtsänderungsgesetzes 1983; dieser wird 1987 auslaufen. Derzeit gibt es mit Stand November 1985 noch 340 freiwillig verlängerte Grundwehrdiener);

die Kaderübungen nach § 29 Abs. 1 Wehrgesetz;

die freiwilligen Waffenübungen nach § 30 Abs. 1 Wehrgesetz;

die außerordentlichen Übungen nach § 36 Abs. 4 Wehrgesetz und

den Präsenzdienst nach dem Bundesgesetz über die Entsendung von Angehörigen des Bundesheeres zur Hilfeleistung in das Ausland, BGBl. Nr. 233/1965.

Zu § 4:

Diese Regelung entspricht dem bisherigen § 3.

Eine Leistung, die jedenfalls mangels anderslautender Vereinbarung zusteht, ist der Anspruch auf die Werks-(Dienst)wohnung gemäß § 11. Jedenfalls bleiben gemäß § 26 Vereinbarungen, die für den Arbeitnehmer günstiger sind, aufrecht.

Gemäß § 25 können Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Gesetzes zustehen, durch Einzelvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht aufgehoben und beschränkt werden.

Zu § 5:

Die Neufassung dieser Bestimmung entspricht den Beschlüssen der Kodifikationskommission (Kurzprotokolle der Kodifikationskommission, KP S. 422 bis 427). Weiters wird eine Angleichung an das System des Kündigungsschutzes des Mutterschutzgesetzes vorgenommen. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Mitteilung sofort nach Verständigung von der Einberufung bzw. Zuweisung zu machen (Abs. 1), es sei denn, er ist unverschuldet daran verhindert (Abs. 2). Verletzt er die Mitteilungspflicht, so ist er zwar allenfalls dem Arbeitgeber schadenersatzpflichtig, wenn dieser durch die Nichtmeldung einen Schaden erlitten hat, doch verliert der Arbeitnehmer entgegen der bisherigen Regelung nicht den Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Dem Arbeitgeber, der Näheres über die Art und Dauer des zu leistenden Dienstes in Erfahrung bringen will, steht es frei, den Einberufungsbefehl bzw. den Zuweisungsbescheid zur Einsicht zu verlangen.

Wird dem Arbeitnehmer eine Verlängerung des Präsenz- oder Zivildienstes, die über das ursprüngliche Ausmaß hinausgeht, bekannt, so muß er dies dem Arbeitgeber zur Erleichterung seiner Dispositionsmöglichkeiten ebenfalls mitteilen.

Zu § 6:

Abs. 1 Z 1 entspricht § 12 Abs. 3 APSG 1956. Abweichend davon wird die Fristenhemmung nicht in jedem Fall gesondert normiert, Beginn und Ende der Fristenhemmung werden in Abs. 2 für alle Hemmungstatbestände geregelt.

Zu Z 2:

§ 18 Abs. 1 BAG verpflichtet den Lehrberechtigten, den Lehrling nach Ablauf seiner Lehrzeit durch weitere 4 Monate im Betrieb im erlernten Beruf zu beschäftigen. Zweck der Weiterverwendungspflicht nach § 18 BAG ist es, dem ausgelernten Lehrling die Möglichkeit zu einer weiteren Vervollkommnung seiner Kenntnisse zu geben. Dieser Zweck würde nicht erreicht, wenn die Zeit der Weiterverwendungspflicht während des Präsenzdienstes ablaufen würde. Für die Zeit der Weiterverwendungspflicht kann mit dem Arbeitnehmer ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden. Eine solche Befristung für die Zeit der Weiterverwendungspflicht soll jedoch durch die Ableistung des Präsenz- oder Zivildienstes nicht beendet werden. Für diese Art befristeter Arbeitsverhältnisse wird daher wie nach geltendem Recht (§ 14 Abs. 2 APSG 1956) eine Sondernorm geschaffen.

Nach § 13 APSG 1956 wird der Ablauf befristeter Arbeitsverhältnisse durch die Einberufung zum Präsenzdienst nicht berührt. Eine solche Regelung ist nicht erforderlich. Aus dem Schweigen des Gesetzes hinsichtlich einer allfälligen Hemmung von Fristen ergibt sich das Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses von selbst. Der Entwurf zählt taxativ jene Fälle auf, bei welchen eine Fristenhemmung eintreten soll.

Abs. 2 enthält den Tag des Beginns der Fristenhemmung, der aus §§ 12 Abs. 1 und 3 APSG 1956 und 14 Abs. 2 APSG 1956 gleichlautend zusammengefaßt wurde. Eine Bestimmung über die Hemmung der Fristen für die Berechnung des Durchschnittsentgelts ist im Hinblick auf die Regelung in § 6 Abs. 4 Urlaubsgesetz, § 3 Abs. 4 EFZG, § 9 Abs. 3 ARG nicht erforderlich.

Zu § 7:

Zu Abs. 1:

Die Wiederantrittspflicht nach dem Präsenz- oder Zivildienst stellt auf dessen tatsächliches Ende ab. § 15 APSG 1956 räumt dem Arbeitnehmer hiezu eine Frist von 6 Werktagen ein. Für diese Zeit erhält der Arbeitnehmer - ausgenommen im öffentlichen Dienst oder bei Vorliegen günstigerer Vereinbarungen - keine Entgeltfortzahlung. Es liegt daher im Interesse der Arbeitnehmer, die Tätigkeit ehebaldigst aufzunehmen, was sie auch in der Praxis getan haben.

Der Entwurf sieht für jene Präsenz- oder Zivildienste, zu denen sich der Arbeitnehmer nicht freiwillig verpflichtet, eine Urlaubsaliquotierung nicht mehr vor. Der Arbeitnehmer erhält in diesem Fall seinen vollen Urlaubsanspruch unter Entgeltfortzahlung. Eine zusätzliche unbezahlte Dienstfreistellung erscheint daher nicht mehr erforderlich. Der Arbeitnehmer hat nunmehr seine Arbeit unverzüglich, das heißt ohne schuldhafte Verzögerung am nächsten Werktag, an dem im Betrieb gearbeitet wird, anzutreten. Damit wird klargestellt, daß eine Entlassung nicht in Frage kommt, wenn der Arbeitnehmer seinen Dienst nicht rechtzeitig antreten kann, weil im Betrieb arbeitsfrei ist. Auch im Fall von Betriebsurlaub ist der Arbeitnehmer nicht in der Lage, seine Arbeit anzutreten. In einem solchen Fall hat er jedoch bereits ab dem Tag des fiktiven Arbeitsantrittes Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

Zu Abs. 2:

Gründe, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, sind z.B. Krankheit und Unfall. Abweichend vom geltenden Recht wird dem Arbeitnehmer eine Pflicht zur unverzüglichen Mit-

teilung auferlegt, die er z.B. auch im Fall der Erkrankung oder des Unfalles gemäß § 8 Abs. 8 AngG oder § 4 Abs. 1 EFZG zu beachten hat. Mit dem Tag der Erkrankung erwirbt der Arbeitnehmer einen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber gemäß § 8 AngG bzw. § 2 EFZG.

Zu Abs. 3:

Anders als im geltenden Recht, das bei nicht rechtzeitigem Wiederantritt der Arbeit einen unbegründeten vorzeitigen Austritt angenommen hat, wird nunmehr ein Entlassungsgrund im Sinne des § 15 Z 2 normiert.

Setzt der Arbeitnehmer einen solchen Entlassungsgrund, so kann der Arbeitgeber die Entlassung aussprechen. Entsprechend der Judikatur ist eine schriftliche Entlassungserklärung dem Arbeitnehmer auch dann zugegangen, wenn sie der Arbeitgeber an die vom Arbeitnehmer zuletzt bekanntgegebene Wohnadresse richtet. Die Entlassung geht dem Arbeitnehmer mit der postordnungsgemäßen Zustellung an diese Adresse zu. Den Arbeitgeber trifft keine Verpflichtung zu besonderen Nachforschungen über einen allfälligen anderen Wohnsitz des Arbeitnehmers (vgl. OGH vom 29.9.1981, 4 Ob 88/81, ÖRdA 1982, S. 127 zur Kündigung).

Zu § 8:

§ 8 regelt die Anrechnung von im Präsenz- oder Zivildienst zurückgelegten Zeiten für die Bemessung von Ansprüchen der Arbeitnehmer, die von der Dauer der Dienstzeit abhängen. Die Neuregelung der Anrechnung nimmt auf die Art des Präsenzdienstes Bedacht.

Das aus dem Jahre 1956 stammende APSG ging von einem 9 Monate dauernden Präsenzdienst, zu dem der Arbeitnehmer verpflichtet ist, aus. Eine Anpassung an die Änderungen im Wehrrecht, die eine Vielfalt von Präsenzdiensten mit verschieden langer Dauer und auch auf Grund freiwilliger Verpflichtungen gebracht haben, erfolgte im APSG nicht.

Der Entwurf sieht nunmehr eine Anrechnung von Präsenz- und Zivildiensten für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, für jene Zeiten vor, zu denen der Arbeitnehmer nach dem Wehrgesetz oder dem Zivildienstgesetz verpflichtet ist. Dienste, zu denen sich der Arbeitnehmer auf Grund freiwilliger Meldung verpflichtet, sollen für solche Ansprüche nicht mehr angerechnet werden.

Anzurechnen sind daher der ordentliche Präsenzdienst, das sind der Grundwehrdienst und die Truppenübungen. Weiters werden der Präsenzdienst gemäß § 2 Abs. 1 lit. a bis c WG (militärische Landesverteidigung, Schutz der verfassungsmäßigen Einrichtungen und Hilfeleistung bei Elementarereignissen), der Präsenzdienst gemäß § 40 Abs. 2 WG (Aufschub der Rückversetzung in die Reserve bei außergewöhnlichen Verhältnissen) und außerordentliche Übungen gemäß § 36 Abs. 4 (außergewöhnliche Verhältnisse) und die Zeiten des Zivildienstes angerechnet.

Eine Anrechnung dieser Zeiten findet jedoch nur dann statt, wenn das Arbeitsverhältnis bereits vor Antritt des Präsenz- oder Zivildienstes bestanden hat.

Für Zeiten als Zeitsoldat, Kaderübungen, freiwillige Waffenübungen und die Entsendung zur Hilfeleistung in das Ausland wird eine Anrechnung gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Zu § 9:

Zu Abs. 1:

Das geltende Recht sieht für jede Art der Präsenz- und Zivildienstleistung eine Aliquotierung des Urlaubes vor. Im 1956 geltenden Wehrrecht wurde dem Präsenzdiener vor Beendigung der ordentlichen Präsenzdienstzeit eine Dienstfreistellung im Ausmaß von insgesamt 2 Wochen gewährt. Das nunmehr geltende Wehrrecht sieht eine Dienstfreistellung von 24 Werktagen pro Jahr nur für Zeitsoldaten und Präsenzdienstleistende, die wegen außerordentlicher Verhältnisse nicht in die Reserve versetzt werden (§ 40 Abs. 2 WG) sowie für Präsenzdiener vor, die zur Hilfeleistung ins Ausland entsendet werden. Für Zeiten, für die ein Dienstfreistellungsanspruch gegenüber dem Bundesheer besteht, soll daher die Aliquotierung des Urlaubsanspruches aufrecht bleiben.

Bei Ableistung des ordentlichen Präsenzdienstes (Grundwehrdienst und Truppenübungen), des Zivildienstes, des Präsenzdienstes gemäß § 2 Abs. 1 lit. a bis c WG (militärische Landesverteidigung, Schutz der Verfassung, Hilfeleistung bei Elementarereignissen) und gemäß § 36 Abs. 4 WG (außergewöhnliche Verhältnisse) soll keine Urlaubsaliquotierung erfolgen. Der Arbeitnehmer behält seinen vollen Urlaubsanspruch.

Zu Kaderübungen nach § 29 WG und freiwilligen Waffenübungen gemäß § 30 WG verpflichtet sich der Arbeitnehmer zwar freiwillig, er darf jedoch ohne Zustimmung seines Arbeitgebers nur für höchstens 30 Tage innerhalb von 2 Kalenderjahren einberufen werden. Da der Entwurf eine Aliquotierung nur bei längeren Verpflichtungen als 1 Monat vorsieht, ist es nicht erforderlich, diese außerordentlichen Präsenzdienste gesondert zu nennen. Hat der Arbeitgeber einer längeren Einberufung zugestimmt, dann akzeptiert er damit auch den vollen Urlaubsanspruch.

Zu Abs. 2:

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen § 23 APSG 1956, gilt jedoch abweichend vom geltenden Recht nicht nur für Bedienstete des öffentlichen Dienstes, sondern auch für Lehrer, die in einer Privatschule beschäftigt sind. Den Lehrern gleichzuhalten sind Erzieher, die im Schuldienst tätig sind und die als Urlaubsregelung die gleiche Ferialregelung wie Lehrer haben. Lehrer und Erzieher, die ihren Präsenz- oder Zivildienst ganz oder zum Teil in den Hauptferien ableisten, haben den gleichen Urlaubsanspruch wie die übrigen Arbeitnehmer gemäß Abs. 1. Der Urlaub ist sofort nach Entlassung aus dem Präsenz- oder Zivildienst zu gewähren. Beginnt oder endet der Präsenz- oder Zivildienst während der Hauptferien, so ist auf den Urlaubsanspruch jener Ferienteil anzurechnen, in dem kein Präsenz- oder Zivildienst geleistet wird. Entspricht daher der frei bleibende Rest der Hauptferien dem Urlaubsausmaß nach Abs. 1, so steht kein weiterer Erholungsurlaub im Anschluß an den Präsenz- oder Zivildienst zu.

Zu § 10:

Diese Bestimmung entspricht dem geltenden Recht (§ 17 APSG 1956).

Zu § 11:

Zu Abs. 1:

Hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Werks- oder Dienstwohnung zur Verfügung gestellt, so soll eine Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz- oder Zivildienst diesen Anspruch grundsätzlich nicht berühren. Dies gilt jedoch nur solange, als das

Arbeitsverhältnis aufrecht besteht, es sei denn, Arbeitgeber und Arbeitnehmer hätten von vornherein andere Absprachen wie etwa über den Abschluß eines Mietvertrages getroffen, der vom Bestand und der Dauer des Arbeitsverhältnisses unabhängig ist. Eine weitere Bedingung für den Benützungsanspruch ist es, daß die Wohnung weiter entweder vom Arbeitnehmer selbst oder seiner Familie benötigt wird.

Zu Abs. 2:

Von Abs. 1 abweichende Vereinbarungen sind zulässig. Um den Arbeitnehmer vor übereilten Entschlüssen zu schützen, wird als Voraussetzung für die Rechtswirksamkeit einer solchen Vereinbarung die Schriftform vorgesehen. Überdies muß dieser Vereinbarung eine Bescheinigung über eine Rechtsbelehrung beigeschlossen sein.

Zu § 12:

Die Bestimmungen, die für Kündigung und Entlassung in gleicher Weise gelten, wurden zusammengefaßt, um Wiederholungen zu vermeiden.

Zu Abs. 1:

Entspricht teilweise § 6 Abs. 1 APSG 1956, jedoch wurde für den Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes der gleiche Zeitpunkt vorgesehen. Nach geltendem Recht ist dies nicht eindeutig. Eine Gleichbehandlung bietet sich schon deshalb an, weil andernfalls ein Arbeitnehmer, der bereits kündigungsge-

schützt ist, unter Umgehung des Entlassungsschutzes ohne Zustimmung der Behörde entlassen werden könnte. Diese Regelung entspricht auch den Beschlüssen der Kodifikationskommission (KP S. 427 f).

Arbeitnehmer, die zum Präsenz- oder Zivildienst einberufen bzw. zugewiesen sind, können jedenfalls nur unter besonderen Voraussetzungen gekündigt oder entlassen werden.

Zu Abs. 2:

Der Entwurf regelt in § 5 die Mitteilungspflicht über die bevorstehende Einberufung zum Präsenzdienst bzw. die Zuweisung zum Zivildienst neu. Bisher verlor der Arbeitnehmer seinen Kündigungsschutz, wenn er seiner Mitteilungspflicht binnen 6 Werktagen nicht nachkam. Diese Sanktion wird als sozial unbefriedigend und der Verlust des Arbeitsplatzes als Folge der Säumnis einer Verständigungsfrist als zu hart empfunden. Analog zu den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes sollen Präsenz- oder Zivildiener den Kündigungs- und Entlassungsschutz genießen, auch wenn sie ihre Mitteilungspflicht gemäß § 5 verletzt haben, wenn sie innerhalb eines kürzeren Zeitraumes nach der Beendigungserklärung ihre Mitteilung nachholen. Die etwas kürzere Frist als im MSchG wird deshalb gewählt, weil dem künftigen Präsenz- oder Zivildiener wohl keine Überlegungsfrist wie einer Schwangeren zugebilligt werden muß. Erfolgt die Verletzung der Mitteilungspflicht unverschuldet und wird der Arbeitnehmer, der bereits im Besitz eines Einberufungsbefehles oder Zuweisungsbescheides ist, gekündigt oder entlassen, so hat er unverzüglich nach Wegfall des Hinderungsgrundes die Mitteilung nachzuholen und die Einberufung bzw. Zuweisung zu beweisen.

Zu Abs. 3:

Arbeitnehmer, die einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz genießen, können wie im geltenden Recht nur gekündigt bzw. entlassen werden, wenn vorher die Zustimmung einer Behörde auf Grund des Antrages des Arbeitgebers erteilt wird. Anders als bei der Entlassung von Betriebsratsmitgliedern ist eine nachträgliche Zustimmung der Behörde nicht vorgesehen. Die Zustimmung der Behörde ist dann nicht erforderlich, wenn der Betrieb bereits stillgelegt ist und in einem allenfalls vorhandenen anderen Betrieb des Unternehmens keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht.

Zu Abs. 4:

Abs. 4 entspricht dem geltenden Recht (§ 6 Abs. 3 zweiter Satz APSG 1956). Unterläßt es der Arbeitgeber, gleichzeitig mit der Antragstellung beim Einigungsamt den Betriebsrat zu verständigen, würde eine selbst mit Zustimmung des Einigungsamtes ausgesprochene Kündigung eine Verletzung der Vorschrift des Abs. 4 bedeuten und daher rechtsunwirksam sein. Das Einigungsamt hat daher von amtswegen bei jedem Kündigungs- und Entlassungsantrag zu prüfen, ob die Mitteilung an den Betriebsrat erfolgt ist. Liegt dies nicht vor, ist der Antrag wegen Nichterfüllung der Antragsvoraussetzungen zurückzuweisen (EA Graz vom 4.1.1960, Arb. 7190 ergangen zur gleichlautenden Bestimmung des Mutterschutzgesetzes).

Zu Abs. 5:

Die Zustimmung des Einigungsamtes allein löst das Arbeitsverhältnis noch nicht auf. Sie ist lediglich die Voraussetzung dafür, daß der Arbeitgeber nunmehr die Kündigung oder Entlassung

aussprechen kann. Der Arbeitgeber hat nach der Entscheidung des Einigungsamtes ohne schuldhaften Verzug die Kündigung oder Entlassung auszusprechen, wobei die für die Kündigung in Betracht kommenden Fristen und Termine berücksichtigt werden müssen. Verspätete Kündigungs- und Entlassungserklärungen bewirken den Verlust des Rechtes.

Zu Abs. 6:

Abs. 6 trifft eine klare Abgrenzung, für welche Personengruppen die Schutzbestimmungen des APSG und für welche die Schutzbestimmungen des ArbVG Anwendung finden sollen. Die frühere Regelung war insofern unklar, als die §§ 18 und 25 BRG keine Anwendung finden sollten und § 6 Abs. 4 lit. a APSG 1956 eine Kündigung praktisch ausschloß, wenn der Präsenzdiener Mitglied des Betriebsrates war.

Nunmehr wird die Geltung der §§ 105 bis 107 ArbVG für zum Präsenz- und Zivildienst einberufene (zugewiesene) Arbeitnehmer ausdrücklich ausgeschlossen. Diese stehen unter dem stärkeren Schutz des APSG. Für Arbeitnehmer, die unter die §§ 120 bis 122 ArbVG fallen, gelten diese im Vergleich zum APSG günstigeren Bestimmungen auch dann weiter, wenn die Arbeitnehmer unter das APSG fallen. Dies deshalb, weil das Einigungsamt bei seiner Entscheidung gemäß § 120 Abs. 1 ArbVG den besonderen Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen und die Zustimmung zu verweigern hat, wenn sich der Antrag auf ein Verhalten stützt, das von dem Betriebsratsmitglied in Ausübung seines Mandats gesetzt wurde und unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war. Dies wird dann besonders ins Gewicht fallen, wenn der Einberufungsbefehl bzw. der Zuweisungsbescheid längere Zeit vor dem tatsächlichen Antritt des Präsenz- oder Zivildienstes zugestellt wurde und der Arbeitnehmer sich daher noch im Betrieb befindet und sein Mandat ausübt. Das gleiche gilt für die Mitglieder des Jugendvertrauensrates gemäß § 130 ArbVG,

der auf die §§ 120 bis 122 ArbVG verweist. Die Anhörungsrechte der Kammern für Arbeiter und Angestellte gemäß § 18 Abs. 3 Berufsausbildungsgesetz bei einem Antrag des Lehrberechtigten auf Bewilligung der Kündigung vor Ablauf der Weiterverwendungspflicht bleiben durch diese Bestimmungen unberührt.

Zu § 13:

Z 1: Diese Regelung entspricht dem geltenden Recht. Danach soll bei Einberufungen von kurzer Dauer auch der Kündigungs- und Entlassungsschutz nur kurze Zeit nach Ende des Präsenzdienstes weiter bestehen.

Z 2: Gemäß der Entschließung des Nationalrates vom 10.11. 1983, E 4, soll der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Zeitsoldaten mit 4 Jahren begrenzt sein. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitnehmer ein ursprünglich kürzeres Verpflichtungsverhältnis als Zeitsoldat in der Folge verlängert. Beendet der Arbeitnehmer sein Verhältnis als Zeitsoldat nach 4 Jahren nicht, endet der Schutz 4 Jahre nach Antritt des Verpflichtungsverhältnisses. Kehrt jedoch der Arbeitnehmer bei einer Verpflichtung als Zeitsoldat gemäß § 32 Wehrgesetz nach 4 Jahren oder, wenn er sich für einen kürzeren Zeitraum verpflichtet hat oder frühzeitig aus diesem Präsenzdienst entlassen wird, früher in den Betrieb zurück, so dauert der Kündigungsschutz wie in allen übrigen Fällen des Präsenz- oder Zivildienstes noch einen Monat nach Beendigung dieses Präsenz- oder Zivildienstes weiter (Z 3).

Zu § 14:

Zu Abs. 1:

Diese Regelung entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht, berücksichtigt jedoch Änderungen, die von der Kodifikationskommission vorgeschlagen wurden (KP S. 429 f), und die Regelung des § 121 Z 1 und 2 ArbVG. Es liegt auf der Hand, daß für alle Personengruppen, die einen besonderen Kündigungsschutz genießen, gleiche Regelungen gelten sollen, soweit nicht sachliche Gründe für eine unterschiedliche Behandlung sprechen. Z 1 dehnt den im Kündigungsschutzrecht der Betriebsratsmitglieder geltenden Grundsatz, daß der Arbeitgeber, bevor er zur Kündigung schreiten kann, auf anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten Bedacht nehmen muß, auch auf die Präsenzdiener aus. Erst wenn der Arbeitgeber nachweist, daß eine solche Weiterbeschäftigung ohne erheblichen Schaden für den Betrieb nicht möglich ist, darf die Zustimmung erteilt werden.

Die Aufnahme der Z 2 ist deshalb erforderlich, weil eine durch Krankheit oder Unglücksfall bewirkte Arbeitsunfähigkeit keinen Entlassungsgrund darstellen soll. Ohne Aufnahme eines solchen Kündigungsgrundes könnte das Arbeitsverhältnis eines besonders geschützten Arbeitnehmers in diesem Fall überhaupt nicht beendet werden (vgl. auch § 121 Z 2 ArbVG).

Die Z 3 entspricht dem geltenden Recht (§ 6 Abs. 4 letzter Satz APSG 1956) und § 10 Abs. 3 dritter Satz MSchG. Die Einverständniserklärung zur Kündigung erlangt nur dann Rechtswirksamkeit, wenn der Arbeitnehmer in der mündlichen Verhandlung vor dem Einigungsamt vor dem Senat vom Senatsvorsitzenden über den Kündigungsschutz belehrt wird. Die Rechtsbelehrung hat persönlich zu erfolgen. Keinesfalls genügt es, wenn die Rechtsbelehrung einem etwaigen Vertreter erteilt wird.

Zu Abs. 2:

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich dem geltenden Recht (§ 6 Abs. 5 APSG 1956). Ähnliche Regelungen finden sich in § 10 Abs. 4 MSchG und in § 14 Abs. 3 BAG.

Voraussetzung für die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung ist, daß die Stillegung oder Einschränkung des Betriebes oder der Abteilung rückgängig gemacht wurde und sich der Arbeitnehmer zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bereit erklärt. Das bedeutet nicht, daß der Arbeitnehmer in jedem Fall auch sofort die Arbeit antreten muß, da er in den meisten Fällen ja noch Präsenz- oder Zivildienst ableistet. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer von der Wiederaufnahme der Tätigkeit des eingeschränkten oder stillgelegten Betriebes oder Betriebsteiles zu verständigen. Tut er dies nicht, kann der Arbeitnehmer seinen Wiederantritt 2 Monate ab Kenntnis von diesem Umstand erklären.

Zu § 15:

Die einzelnen Entlassungsgründe entsprechen inhaltlich dem geltenden Recht, ihre Formulierung wurde jedoch zum Teil der moderneren Fassung des ArbVG und den Beschlüssen der Kodifikationskommission angepaßt.

Z 1 entspricht § 122 Abs. 1 Z 1 ArbVG und inhaltlich § 7 Abs. 2 lit. a APSG 1956

Z 2 entspricht den Beschlüssen der Kodifikationskommission KP S. 388, 389 und inhaltlich § 7 Abs. 2 lit. b APSG 1956

Z 3 KP S. 396 f und inhaltlich § 7 Abs. 2 lit. c APSG 1956

Z 4 KP S. 394 ff und inhaltlich § 7 Abs. 2 lit. d APSG 1956

Z 5 KP S. 400, 402 und inhaltlich § 7 Abs. 2 lit. e APSG 1956

Dieser Entlassungsgrund liegt auch dann vor, wenn die Grundsätze der Humanität gröblich verletzt werden

Z 6 entspricht dem an das Strafrechtsänderungsgesetz angepaßten geltenden Recht (§ 7 Abs. 2 lit. f APSG 1956)

Der Entlassungsgrund der Trunksucht wird wie im ArbVG nicht mehr aufgenommen. Es handelt sich hiebei entweder um eine Pflichtverletzung oder allenfalls um eine Krankheit.

Zu § 16:

§ 16 entspricht § 6 Abs. 7 APSG 1956.

Eine bloß mündlich vereinbarte einvernehmliche Auflösung ist rechtsunwirksam. Die schriftliche Vereinbarung hat nicht bloß den Charakter einer Beweisurkunde. Sie hat für das rechtswirksame Zustandekommen der Vereinbarung konstitutive Bedeutung.

Zu § 17:

Das Einigungsamt entscheidet über die Rechtswirksamkeit einer Kündigung endgültig. Eine Berufung oder ein anderes ordentliches Rechtsmittel gegen diesen Bescheid ist nicht zulässig. Als außerordentliches Rechtsmittel kommt die Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof oder Verfassungsgerichtshof in Betracht. Der Bescheid hat einen entsprechenden Hinweis zu enthalten, daß innerhalb von 6 Wochen ab seiner Zustellung Beschwerde erhoben werden kann.

Der Arbeitnehmer ist im Einigungsamtsverfahren Partei. Er hat das Recht auf Gehör und kann Anträge stellen. Der Arbeitnehmer ist zur Teilnahme am Verfahren unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen.

Zu § 18:

Diese Regelung entspricht dem geltenden Recht (§ 9 APSG 1956). Im übrigen gelten auch für Heimarbeiter die Bestimmungen des II. Abschnittes.

Zu § 19:

§ 19 führt den Geltungsbereich für jenen Teil des öffentlichen Dienstes, der unter dieses Gesetz fällt, näher aus. Er entspricht unter Berücksichtigung der durch die B-VG-Novellen 1974 und 1975 geänderten Verfassungslage dem geltenden Recht (§ 19 APSG 1956).

Für die Bediensteten des öffentlichen Dienstes gelten die Bestimmungen des II. Abschnittes sinngemäß. Wegen der besonderen Verhältnisse sind abweichende Regelungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, und ergänzende Regelungen (Definitivstellung) erforderlich.

Zu § 20:

Zu Abs. 1 und 2:

Für Bedienstete, die nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) fallen, sind jene Bestimmungen nicht

anwendbar, die eine Entscheidung des Einigungsamtes vorsehen. Dies trifft vor allem auf die Regelungen über eine Zustimmung zur Kündigung und Entlassung zu. Während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes (§§ 12 Abs. 1 und 13) können diese Bediensteten nicht rechtswirksam gekündigt werden. Für die Entlassung dieser Bediensteten gilt § 23. Für Bedienstete, auf die der II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes anzuwenden ist (z.B. Bedienstete der Österreichischen Bundesforste oder der Landeskrankenhäuser), gelten die Bestimmungen des II. Abschnittes.

Die verschuldete Unterlassung des Dienstantrittes (§ 7 Abs. 1 und 2) gilt auch für Bedienstete, die nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes fallen, als Entlassungsgrund (Abs. 2). Der letzte Satz stellt klar, daß für Beamte, die einem Disziplinarrecht unterliegen, durch das APSG kein zusätzlicher Entlassungstatbestand geschaffen wird. In diesem Fall ist nach den disziplinarrechtlichen Vorschriften vorzugehen.

Zu Abs. 3:

Rechtsbelehrungen sind im öffentlichen Dienst vom Vertreter des Dienstgebers vorzunehmen, soweit die Vorschriften überhaupt Anwendung finden (siehe zu Abs. 1).

Zu Abs. 4:

Im Bereich des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses ist eine einvernehmliche Auflösung nicht vorgesehen. Daher findet § 16 keine Anwendung.

Zu Abs. 5:

Gemäß § 32 Abs. 1 und 2 VBG kann ein Vertragsbediensteter im

1. Dienstjahr ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Das gleiche gilt gemäß § 10 Abs. 2 und 3 BDG für provisorische Dienstverhältnisse während der ersten 6 Monate. Ohne Fristenhemmung, wie sie Abs. 5 vorsieht, würde der Zweck dieser Regelungen vereitelt. Der Ablauf der Zeit, während der der Bedienstete ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann, wird nicht gehemmt, wenn zu Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bereits zwei Drittel dieser Frist (also 8 Monate nach VBG, 4 Monate nach BDG) verstrichen sind (Z 1). Da in dienstrechtlichen Vorschriften der Länder z.T. wesentlich längere Zeiträume vorgesehen sind, während deren der Bedienstete ohne Angabe von Gründen gekündigt werden kann, wird zur Vermeidung von Benachteiligungen dieser Bediensteten in Z 2 bestimmt, daß der Ablauf dieser Zeiträume nicht gehemmt wird, wenn zu Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes das Dienstverhältnis bereits 1 Jahr gedauert hat.

Zu Abs. 6:

Diese Regelung ermöglicht die Kündigung von Vertragsbediensteten, die einen Präsenzdienst als Zeitsoldat in einem 4 Jahre übersteigenden Ausmaß leisten.

Für diese Bediensteten endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach 4 Jahren (§ 13 Z 2). Ab diesen Zeitpunkt kann eine Kündigung erfolgen.

Zu Abs. 7:

Dienstwohnung ist eine Wohnung, die der Bedienstete zur Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben beziehen muß (§ 80 Abs. 2 BDG). Die Dienstbehörde kann diese Dienstwohnung in bestimmten Fällen entziehen (§ 80 Abs. 5 und 6 BDG). Für Vertragsbedienstete gelten diese Bestimmungen sinngemäß (§ 23 VBG 1948).

Abs. 7 schafft die Möglichkeit, einem Bediensteten, der einen Präsenzdienst als Zeitsoldat leistet, die Dienstwohnung zu entziehen. Diese Regelung gilt nicht für Naturalwohnungen.

Im übrigen gilt für alle übrigen Formen des Präsenzdienstes und des Zivildienstes auch für Bedienstete des öffentlichen Dienstes die Schutzbestimmung des § 11.

Zu § 21:

entspricht § 22 APSG 1956.

Zu § 22:

Für Lehrer trifft § 9 Abs. 2 eine Urlaubsregelung, die im wesentlichen § 23 APSG 1956 entspricht. Für die Berechnung des Urlaubsausmaßes ist bei Lehrern und Erziehern des öffentlichen Dienstes auf vergleichbare Beamte der Allgemeinen Verwaltung abzustellen. Bei der Berechnung des nach § 9 Abs. 1 zustehenden Urlaubsausmaßes ist jedoch anders als bei Beamten der Allgemeinen Verwaltung nicht vom Kalenderjahr, sondern vom Schuljahr, in dessen Hauptferien die Präsenz- oder Zivildienstleistung ganz oder teilweise fällt, auszugehen. Das Schuljahr beginnt mit Unterrichtsbeginn im September und endet mit Ablauf der Hauptferien.

Zu § 23:

entspricht § 21 APSG 1956. Das Erlöschen von Dienstverhältnissen (vgl. § 21 Abs. 2 APSG 1956) bedarf keiner Erwähnung. Es handelt sich hiebei nicht um eine Entlassung sondern um eine automatische Beendigung des Dienstverhältnisses. Ein solches Dienstverhältnis erlischt kraft Gesetzes bei Verlust der österreichischen Staatsbürgerschaft bzw. bei Begehen einer vorsätzlichen strafbaren Tat, die mit einer Freiheitsstrafe von über 1 Jahr geahndet wurde.

§ 23 regelt die Entlassung von Bediensteten, die nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes fallen (siehe EB zu § 20 Abs. 1 und 2). Für die übrigen Bediensteten gelten die Bestimmungen des II. Abschnittes, eine Entlassung ist nur bei vorheriger Zustimmung des Einigungsamtes rechtswirksam.

In Abs. 2 wurde die Entlassung eines Beamten wegen mangelndem Arbeitserfolges gemäß § 22 Beamten-Dienstrechtsgesetz angefügt.

Zu § 24:

Mit Kundmachung des Bundeskanzlers und des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 9.7.1984, BGBl. Nr. 287, wurde das Landarbeitsgesetz wiederverlautbart. Die Zitate entsprechen der wiederverlautbarten Fassung. Eine inhaltliche Änderung wurde nicht vorgenommen.

Zu § 25:

entspricht im wesentlichen § 28 APSG 1956. Es soll jedoch auch eine Abdingung durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht möglich sein.

Zu § 26:

Eine Günstigkeitsklausel enthält das Gesetz bisher nicht. Sie scheint aber zur Klarstellung sinnvoll. Inhaltlich wurde sie § 14 Abs. 1 Urlaubsgesetz nachgebildet.

TEXTGEGENÜBERSTELLUNG

Entwurf

Abschnitt I

Geltungsbereich

§ 1 (1) Dieses Bundesgesetz gilt für

1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht,

2. Personen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen,

3. Personen, deren Dienstrecht gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14a Abs. 3 lit b B-VG vom Bund gesetzlich zu regeln ist und

4. Heimarbeiter, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, anzuwenden ist.

(2) Verfassungsbestimmung:

Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl.Nr. 287.

Geltendes Recht

Abschnitt I.

Geltungsbereich.

§ 1. (1) Die Vorschriften dieses Bundesgesetzes gelten für Dienstnehmer einschließlich der Lehrlinge und für regelmäßig beschäftigte Heimarbeiter, die zum Präsenzdienst (§§ 28 und 52 des Wehrgesetzes, BGBl. Nr. 181/1955) einberufen sind.

(3) Die Vorschriften dieses Bundesgesetzes finden, abgesehen von den Bestimmungen des Abschnittes V keine Anwendung auf

a) Dienstnehmer, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde stehen oder die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einer solchen Gebietskörperschaft stehen und behördliche Aufgaben zu besorgen haben;

b) Dienstnehmer, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt stehen, sofern die Zuständigkeit zur gesetzlichen Regelung dieser Dienstverhältnisse den Ländern zusteht.

(4) Abweichend von den Vorschriften des Abs. 3 lit. a finden die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes auf Dienstnehmer Anwendung, deren Dienstverhältnis unter § 2 lit. b des Lehrerdienstrechts-Kompetenzgesetzes, BGBl. Nr. 88/1948, fällt.

(2) (Verfassungsbestimmung) Die Vorschriften dieses Bundesgesetzes gelten, soweit hinsichtlich seiner Vollziehung im folgenden nichts anderes bestimmt ist, auch für Dienstnehmer und Lehrlinge, die in einem Dienst- oder Lehrverhältnis stehen, das Gegenstand des Landarbeitsgesetzes, BGBl. Nr. 140/1948, ist.

www.parlament.gv.at

Sonderbestimmungen

§ 2 Abschnitt II dieses Bundesgesetzes gilt

1. für Personen, die in einem in § 19 genannten Dienstverhältnis stehen, sinngemäß, mit den im Abschnitt III vorgesehenen Abweichungen,

2. für Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes, mit den im Abschnitt IV vorgesehenen Abweichungen.

§ 2. (1) Für die dem Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes unterliegenden Angehörigen des öffentlichen Dienstes gelten die Vorschriften des Abschnittes II nach Maßgabe der Änderungen, die sich aus Abschnitt III ergeben.

(2) Die Regelung des Abs. 1 gilt nicht für Angehörige des öffentlichen Dienstes, auf deren Dienstverhältnis ein Kollektivvertrag Anwendung findet.

(3) Für die dem Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes unterliegenden Dienstnehmer und Lehrlinge, die in einem Dienst- oder Lehrverhältnis stehen, das Gegenstand des Landarbeitsgesetzes ist, gelten die Vorschriften des Abschnittes II nach Maßgabe der Änderungen, die sich aus Abschnitt IV ergeben.

Begriffsbestimmungen

§ 3 (1) Präsenzdienst im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der ordentliche und außerordentliche Präsenzdienst gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1978, BGBl. Nr. 150.

(2) Zivildienst im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der ordentliche und der außerordentliche Zivildienst gemäß § 2 Abs. 2 (der Abschnitte III und IV) des Zivildienstgesetzes BGBl. Nr. 187/1974.

www.parlament.gv.at

Abschnitt II

Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse

§ 4 Das Arbeitsverhältnis bleibt durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz- oder Zivildienst unberührt. Während der Zeit des Präsenz- oder Zivildienstes ruhen die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers

und die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers, soweit nicht anderes bestimmt ist.

Mitteilungspflichten

§ 5 (1) Der Arbeitnehmer, der zum Präsenz- oder Zivildienst einberufen (zugewiesen) wird, hat dem Arbeitgeber unverzüglich nach Zustellung des Einberufungsbefehls, nach der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder nach Zustellung des Zuweisungsbescheides nach § 8 des Zivildienstgesetzes Mitteilung zu machen. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber eine Verlängerung des Präsenz- oder Zivildienstes über das bei Antritt des Präsenz- oder Zivildienstes bekannte Zeitausmaß hinaus bekanntzugeben.

Abschnitt II.

Aufrechterhaltung bestehender Dienstverhältnisse.

§ 3. Dienstverhältnisse der im § 1 Abs. 1 und 2 genannten Personen bleiben, soweit in diesem Bundesgesetz nichts anderes bestimmt wird, durch die Einberufung in ihrem Bestand unberührt. Während der Zeit des Präsenzdienstes ruhen jedoch die Verpflichtung des Dienstnehmers zur Leistung der Dienste und die Verpflichtung des Dienstgebers zur Entrichtung jedweder hiefür aus dem Dienstverhältnis gebührenden Leistungen, es sei denn, daß in diesem Bundesgesetz etwas anderes bestimmt ist.

Mitteilungspflicht.

§ 4. Dienstnehmer, die zum Präsenzdienst einberufen werden, haben dies ihrem Dienstgeber binnen sechs Werktagen nach Zustellung des Einberufungsbefehles oder nach Bekanntmachung des allgemeinen Einberufungsbefehles mitzuteilen.

www.parlament.gv.at

(2) Ist der Arbeitnehmer aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, an der Mitteilung verhindert, so hat er nach Wegfall des Hinderungsgrundes unverzüglich die Mitteilung nachzuholen.

Fristenhemmung

§ 6 (1) Durch die Leistung des Präsenz- oder Zivildienstes wird der Lauf folgender Fristen gehemmt:

1. Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis, die auf Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvertrag beruhen,

2. die Frist für die Weiterverwendung von ausgelernten Lehrlingen gemäß § 18 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969, oder eine durch Kollektivvertrag festgelegte längere Frist sowie

§ 12 (3) Der Lauf von Fristen für die Geltendmachung vertraglicher oder gesetzlicher Ansprüche aus einem Dienstverhältnis wird durch den Präsenzdienst gehemmt. Die Hemmung beginnt mit dem Tag, für den die Dienstnehmer zur Leistung des Präsenzdienstes einberufen sind und endet mit dem Tag der Entlassung aus dem Präsenzdienst.

§ 14 (2) Der Ablauf der Frist nach § 18 des Berufsausbildungsgesetzes (Behaltepflicht) sowie einer durch kollektivvertragliche Vereinbarung festgelegten längeren Frist für die Behaltepflicht wird durch den Präsenzdienst gehemmt. Die Hemmung beginnt mit dem Tag, für den die Dienstnehmer zur Leistung des Präsenzdienstes einberufen sind, und enden mit dem Tag der Entlassung aus dem Präsenzdienst.

www.parlament.gv.at

3. die Kündigungsfrist bei Kündigung durch den Arbeitgeber, die im Zeitpunkt der Zustellung des Einberufungsbefehls, der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder der Zustellung des Zuweisungsbescheides bereits läuft.

(2) Die Hemmung beginnt mit dem Tag, für den der Arbeitnehmer zur Leistung des Präsenz- oder Zivildienstes einberufen (zugewiesen) ist und endet mit dem Tag der Entlassung aus dem Präsenz- oder Zivildienst.

(3) Erfolgte die Kündigung gemäß Abs. 1 Z 3 jedoch aus einem der Gründe des § 14 Abs. 1 Z 1, so hat das Einigungsamt auf Antrag des Arbeitgebers auszusprechen, daß eine Hemmung nicht eintritt.

§ 12. (1) Der Lauf von Kündigungsfristen bei Kündigungen durch den Dienstgeber, die im Zeitpunkt der Zustellung des Einberufungsbefehles oder der Bekanntgabe des allgemeinen Einberufungsbefehles bereits laufen, wird durch den Präsenzdienst gehemmt. Die Hemmung beginnt mit dem Tag, für den die Dienstnehmer zur Leistung des Präsenzdienstes einberufen sind und endet mit dem Tag der Entlassung aus dem Präsenzdienst.

§ 12

(2) Wurde das Dienstverhältnis aus Anlaß einer Einschränkung oder Stillegung des Betriebes oder der Stillegung einzelner Betriebsabteilungen bereits vor Zustellung des Einberufungsbefehles oder vor Bekanntmachung des allgemeinen Einberufungsbefehles gekündigt, so hat das Einigungsamt auf Antrag des Dienstgebers auszusprechen, daß eine Hemmung nach Abs. 1 nicht eintritt. Die Vorschrift des § 10 findet Anwendung.

www.parlament.gv.at

Wiederantritt der Arbeit

§ 7 (1) Nach Entlassung aus dem Präsenz- oder Zivildienst hat der Arbeitnehmer die Arbeit beim Arbeitgeber unverzüglich am nächstfolgenden Werktag, an dem im Betrieb gearbeitet wird, anzutreten.

(2) Ist der Arbeitnehmer am rechtzeitigen Wiederantritt der Arbeit aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, verhindert, so hat er dies dem Arbeitgeber unter Angabe des Grundes ab Kenntnis unverzüglich mitzuteilen. Nach Wegfall des Hinderungsgrundes ist die Arbeit am nächstfolgenden Werktag, an dem im Betrieb gearbeitet wird, anzutreten.

(3) Unterläßt der Arbeitnehmer aus seinem Verschulden den unverzüglichen Wiederantritt der Arbeit (Abs. 1 und 2), so stellt dies einen Entlassungsgrund im Sinne des § 15 Z 2 dar.

Wiederantritt des Dienstes.

§ 15. (1) Nach Beendigung des Präsenzdienstes hat der Dienstnehmer den Dienst beim Dienstgeber innerhalb von sechs Werktagen wieder anzutreten. Unterläßt es der Dienstnehmer, den Dienst innerhalb dieser Frist wieder anzutreten, so gilt das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist als durch den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig beendet. Diese Rechtsfolge tritt nicht ein, wenn der Dienstnehmer ohne sein vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden durch Krankheit oder Unglücksfall oder aus anderen wichtigen, seine Person betreffenden Gründen ohne sein Verschulden am Dienstantritt gehindert ist und nach Wegfall des Hinderungsgrundes den Dienst sofort antritt. Die Beendigung des Dienstverhältnisses tritt nicht ein, wenn dieses einvernehmlich fortgesetzt wird.

(2) Ist der Dienstnehmer am rechtzeitigen Wiederantritt des Dienstes aus den im Abs. 1 angeführten Gründen gehindert, so hat er innerhalb von sechs Werktagen hievon dem Dienstgeber unter Angabe des Hinderungsgrundes und des Zeitpunktes seiner Entlassung aus dem Präsenzdienst Mitteilung zu machen. Wird die Dauer des Präsenzdienstes während dessen Ableistung über das im Zeitpunkt des Antrittes des Präsenzdienstes bekannte Ausmaß hinaus verlängert, so hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber unter Bekanntgabe der Dauer der Verlängerung innerhalb von sechs Werktagen, nachdem er von der Verlängerung Kenntnis erhalten hat, bekanntzugeben.

www.parlament.gv.at

Anrechnungsbestimmungen

§ 8 Soweit sich Ansprüche eines Arbeitnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten des ordentlichen Präsenzdienstes, des außerordentlichen Präsenzdienstes gem. § 27 Abs. 3 Z 1, 2 und 6 des Wehrgesetzes und des Zivildienstes, während deren das Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

Anrechnung der Präsenzdienstzeit.

§ 16. (1) Soweit sich Ansprüche eines Dienstnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten des Präsenzdienstes, während deren das Dienstverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

Urlaub

§ 9 (1) Fallen in das jeweilige Urlaubsjahr Zeiten eines außerordentlichen Präsenzdienstes gem. § 27 Abs. 3 Z 2, 3 und 7 des Wehrgesetzes, so gebührt der Urlaub in dem Ausmaß, das dem um die Dauer dieses außerordentlichen Präsenzdienstes verkürzten Arbeitsjahr entspricht, wenn dieser Präsenzdienst länger als einen Monat gedauert hat. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

§ 16

(2) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Präsenzdienstes, so gebührt ein Urlaub durch den Dienstgeber in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Präsenzdienstes verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

www.parlament.gv.at

(2) Erstreckt sich der Präsenz- oder Zivildienst eines Lehrers ganz oder zum Teil auf die Hauptferien, so hat er unmittelbar nach Beendigung des Präsenz- oder Zivildienstes Anspruch auf Erholungsurlaub bis zu dem Ausmaß, das einem vergleichbaren Arbeitnehmer gem. Abs. 1 zusteht. Auf diesen Urlaubsanspruch sind jene Teile der Hauptferien, in denen kein Präsenz- oder Zivildienst geleistet wird, anzurechnen.

Sonstige Bezüge

§ 10 Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972, BGBl. Nr. 440, in den Kalenderjahren, in denen er den Präsenz- oder Zivildienst antritt oder beendet, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Präsenz- oder Zivildienstes verkürzten Kalenderjahr entspricht.

Sonstige Bezüge.

§ 17. Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1953, BGBl. Nr. 1/1954, in den Kalenderjahren, in denen er den Präsenzdienst antritt oder beendet, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in dem er keinen Präsenzdienst geleistet hat.

www.parlament.gv.at

Werks(Dienst)wohnung

§ 11 (1) Der Anspruch auf Benützung einer Werks(Dienst)wohnung, die vom Einberufenen oder seinen Familienangehörigen weiter benötigt wird, bleibt durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz- oder Zivildienst unberührt, solange das Arbeitsverhältnis besteht.

(2) Eine abweichende Vereinbarung über die Werks(Dienst)-wohnung während des aufrechten Arbeitsverhältnisses bedarf der Schriftform.
Dieser Vereinbarung muß überdies eine Bescheinigung des Einigungsamtes oder einer gesetzlichen Interessen-vertretung der Arbeitnehmer über eine Rechtsbelehrung über § 11 Abs. 1 angeschlossen sein.

Werkswohnung.

§ 18. (1) Vereinbarungen über die Gewährung einer Werks- oder Dienstwohnung, die von dem Einberufenen oder seinen Familienangehörigen weiter benötigt wird, bleiben während der Dauer des Präsenzdienstes bestehen.

(2) Im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses (§ 6 Abs. 7) oder wenn sich der Dienstnehmer mit der Kündigung des Dienstverhältnisses einverstanden erklärt hat (§ 6 Abs. 3), kann eine von der Vorschrift des Abs. 1 abweichende Vereinbarung getroffen werden. Diese Regelung muß, um rechtswirksam zu sein, vor dem Einigungsamt nach vorausgegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.

www.parlament.gv.at

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Grundsätze

§ 12 (1) Arbeitnehmer, die zum Präsenz- oder Zivildienst einberufen (zugewiesen) sind, können vom Zeitpunkt der Zustellung des Einberufungsbefehles, der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder der Zustellung des Zuweisungsbescheides an bis zu dem in § 13 genannten Tag weder gekündigt noch entlassen werden, soweit nicht anderes bestimmt ist.

(2) Hat der Arbeitgeber in Unkenntnis über die bereits erfolgte Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz- oder Zivildienst eine Kündigung oder Entlassung ausgesprochen, so ist diese rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer seiner Mitteilungspflicht (§5) binnen 3 Arbeitstagen nach der Beendigungserklärung oder unverzüglich nach Wegfall eines Hinderungsgrundes im Sinne des § 5 Abs. 2 unter Vorlage des Bescheides nachkommt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz.

§ 6. (1) Dienstnehmer, die zum Präsenzdienst einberufen sind, dürfen von dem Zeitpunkt an, in dem der allgemeine Einberufungsbefehl bekanntgemacht oder der besondere Einberufungsbefehl zugestellt wurde, bis zum Ablauf eines Monats nach Beendigung des Präsenzdienstes nicht gekündigt werden. Dauert der Präsenzdienst kürzer als zwei Monate, so tritt an die Stelle der Frist von einem Monat eine solche in der Dauer der Hälfte des Präsenzdienstes. Bei der Berechnung dieser Fristen sind Bruchteile von Tagen als ganze Tage zu rechnen.

§ 7. (1) Dienstnehmer, die zum Präsenzdienst einberufen sind, können rechtswirkam nicht entlassen werden. Hinsichtlich des Verlustes des Entlassungsschutzes gelten die Vorschriften des § 6 Abs. 2 sinngemäß.

§6 (2) Der Dienstnehmer hat keinen Anspruch auf Kündigungsschutz im Sinne dieses Bundesgesetzes, wenn er im Falle eines besonderen Einberufungsbefehles den Dienstgeber nicht spätestens binnen sechs Werktagen nach Zustellung des Einberufungsbefehles hievon in Kenntnis setzt. Liegen zwischen der Zustellung des Einberufungsbefehles und dem Tag, für den der Dienstnehmer zur Leistung des Präsenzdienstes einberufen wurde, weniger als sechs Werktage, so hat der Dienstnehmer dem Dienstgeber spätestens am Tage vor dem Antritt des Präsenzdienstes hievon Mitteilung zu machen. Der Verlust des Kündigungsschutzes tritt nicht ein, wenn der Dienstnehmer aus Gründen, die nicht von ihm zu vertreten sind, dem Dienstgeber seine Einberufung zum Präsenzdienst innerhalb der vorstehenden Fristen nicht melden konnte und die Meldung unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

www.parlament.gv.at

(3) Die Kündigung oder Entlassung ist rechtswirksam, wenn vor ihrem Ausspruch die Zustimmung des Einigungsamtes eingeholt wurde. Die Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn der Betrieb stillgelegt wurde und eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht möglich ist.

(4) Der Arbeitgeber hat gleichzeitig mit der Antragstellung an das Einigungsamt den Betriebsrat und den betroffenen Arbeitnehmer zu verständigen.

(5) Die Kündigung oder Entlassung hat nach der Entscheidung des Einigungsamtes unverzüglich zu erfolgen.

§6 (3) Abweichend von den Vorschriften des Abs. 1 kann eine Kündigung ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Einigungsamtes eingeholt wurde. Der Dienstgeber hat im Falle einer Antragstellung auf Zustimmung des Einigungsamtes zur Kündigung dem Betriebsrat (den Vertrauensmännern) gleichzeitig mit der Einbringung des Antrages hierüber Mitteilung zu machen.

§7 (2) Abweichend von der Vorschrift des Abs. 1 kann ein Dienstnehmer entlassen werden, wenn vorher die Zustimmung des Einigungsamtes eingeholt wurde.

§6 (6) Eine entgegen den Vorschriften der Abs. 1 und 3 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

www.parlament.gv.at

(6) Auf Arbeitnehmer, die unter den Kündigungs- und Entlassungsschutz dieses Bundesgesetzes fallen, finden die §§ 105 bis 107 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, keine Anwendung. Für Arbeitnehmer, auf die die §§ 120 bis 122 des Arbeitsverfassungsgesetzes anzuwenden sind, gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz dieses Bundesgesetzes nicht.

§ 6

(4) Trotz Vorliegen der im Abs. 3 für die Zustimmung zur Kündigung geforderten Voraussetzungen ist die Zustimmung zur Kündigung nicht zu erteilen, wenn der Dienstnehmer, zu dessen Kündigung die Zustimmung beantragt wird,

a) Mitglied des Betriebsrates (Vertrauensmann) ist oder

b) der Grund für die Auswahl dieser Person zur Kündigung in ihrer Tätigkeit in Gewerkschaften, ihrer früheren Tätigkeit als Mitglied des Betriebsrates (Vertrauensmann), in ihrer Bewerbung um die Bestellung als Betriebsrat (Vertrauensmann) oder in ihrer Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes (§ 9 des Betriebsrätegesetzes, BGBl. Nr. 97/1947) gelegen ist,

und andere durch ihn ersetzbare Dienstnehmer im Betrieb vorhanden sind, die weder den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz noch nach dem Invalideneinstellungsgesetz 1953, BGBl. Nr. 21, genießen oder die zwar den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz genießen, auf die jedoch die Voraussetzungen der lit. a oder b nicht zutreffen. Die vorstehende Vorschrift findet keine Anwendung bei Stilllegung des Betriebes oder wenn sich der Dienstnehmer in der mündlichen Verhandlung vor dem Einigungsamt nach Rechtsbelehrung durch den Vorsitzenden (Stellvertreter) über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt.

§ 8. Für Dienstnehmer, auf die die Vorschriften dieses Bundesgesetzes Anwendung finden, gelten die Vorschriften der §§ 18 und 25 des Betriebsrätegesetzes nicht, es sei denn, daß dieses Bundesgesetz etwas anderes bestimmt.

www.parlament.gv.at

Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

§ 13 Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet:

1. bei einem Präsenz- oder Zivildienst, der kürzer als zwei Monate dauert, nach einem Zeitraum im Ausmaß der halben Dauer dieses Präsenz- oder Zivildienstes nach dessen Beendigung;

2. bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 des Wehrgesetzes 1978, der ununterbrochen länger als 4 Jahre dauert, nach 4 Jahren ab dessen Antritt;

3. in allen übrigen Fällen 1 Monat nach Beendigung des Präsenz- oder Zivildienstes.

§ 6. (1) Dienstnehmer, die zum Präsenzdienst einberufen sind, dürfen von dem Zeitpunkt an, in dem der allgemeine Einberufungsbefehl bekanntgemacht oder der besondere Einberufungsbefehl zugestellt wurde, bis zum Ablauf eines Monats nach Beendigung des Präsenzdienstes nicht gekündigt werden. Dauert der Präsenzdienst kürzer als zwei Monate, so tritt an die Stelle der Frist von einem Monat eine solche in der Dauer der Hälfte des Präsenzdienstes. Bei der Berechnung dieser Fristen sind Bruchteile von Tagen als ganze Tage zu rechnen.

www.parlament.gv.at

Zustimmung zur Kündigung

§ 14 (1) Das Einigungsamt darf die Zustimmung zur Kündigung nur erteilen, wenn

1. der Arbeitgeber den Arbeitnehmer

   a) wegen der bevorstehenden Stillegung des Betriebes oder

   b) wegen der bevorstehenden oder schon durchgeführten Einschränkung des Betriebes oder

   c) wegen der bevorstehenden oder schon durchgeführten Stillegung einer Betriebsabteilung

   trotz dessen Verlangen an einem andern Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann oder

§ 6(3) 3. Satz: Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stillegung des Betriebes oder der Stillegung einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann oder wenn sich der Dienstnehmer in der mündlichen Verhandlung vor dem Einigungsamt nach Rechtsbelehrung durch den Vorsitzenden (Stellvertreter) über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt.

www.parlament.gv.at

2. der Arbeitnehmer auf Grund einer Erkrankung oder eines Unglückfalles unfähig wird, die vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer, zu deren Verrichtung sich dieser bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann;

3. sich der Arbeitnehmer in der mündlichen Verhandlung vor dem Einigungsamt nach Rechtsbelehrung durch den Vorsitzenden (Stellvertreter) über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt.

(2) Wurde ein Arbeitnehmer wegen eines in Abs. 1 Z 1 genannten Grundes gekündigt und entfällt dieser Grund während des Zeitraumes des Kündigungsschutzes, so ist diese Kündigung rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 2 Monaten nach Verständigung durch den Arbeitgeber oder nach Kenntnis über den Wegfall des Kündigungsgrundes seinen Wiedereintritt in das Arbeitsverhältnis erklärt.

§ 6

(5) Wurde ein Dienstnehmer mit Zustimmung des Einigungsamtes wegen Stillegung des Betriebes gekündigt (Abs. 3), hat dieser Betrieb jedoch im Zeitpunkt der Beendigung des Präsenzdienstes des gekündigten Dienstnehmers seine Tätigkeit wieder aufgenommen, so ist die seinerzeitige Kündigung als rechtsunwirksam anzusehen.

www.parlament.gv.at

Entlassungsgründe

§ 15 Das Einigungsamt darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn der Arbeitnehmer

1. den Arbeitgeber absichtlich über Umstände, die für den Vertragsabschluß oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Arbeitsverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat,

2. die Arbeitspflicht schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn er ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt,

3. sich im Zusammenhang mit der Erfüllung seiner Pflichten aus dem Arbeitsvertrag von dritten Personen ohne Wissen oder Willen des Arbeitgebers unberechtigte Vorteile zuwenden läßt,

4. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimis verrät oder gegen den erklärten Willen des Arbeitgebers und trotz Abmahnung eine Nebenbeschäftigung ausübt, welche wesentliche sachlich gerechtfertigte betriebliche Interessen des Arbeitgebers verletzt,

17(2) 2. Satz

Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn der Dienstnehmer

a) bei Abschluß des Dienstvertrages den Betriebsinhaber durch Vorweisung falscher oder gefälschter Personaldokumente oder Zeugnisse hintergangen oder ihn über das Bestehen eines anderen gleichzeitig verpflichtenden Dienstverhältnisses in einen Irrtum versetzt hat;

b) die Arbeit unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt oder die übrigen Dienstnehmer zum Ungehorsam gegen den Dienstgeber oder zu gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten versucht;

c) im Dienste untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;

d) ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;

www.parlament.gv.at

5. sich im Rahmen des Arbeitsverhältnisses gegenüber dem Arbeitgeber oder anderen Arbeitnehmern, oder, wenn er in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen wurde, gegenüber Hausgenossen Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen, gefährliche Drohungen oder ein Verhalten zuschulden kommen läßt, das in gröblicher Weise der Sittlichkeit widerspricht,

6. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder aus Gewinnsucht einer anderen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

e) sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt;

f) sich eines Verbrechens oder aus Gewinnsucht eines Vergehens oder einer Übertretung schuldig macht;

g) der Trunksucht verfällt und wiederholt fruchtlos verwarnt wurde.

§7

(3) Die Vorschriften der Abs. 1 und 2 finden keine Anwendung, wenn der Dienstnehmer schriftlich erklärt, daß er mit der Entlassung ohne die sonst gesetzlich vorgeschriebene Zustimmung des Einigungsamtes einverstanden ist.

www.parlament.gv.at

Einvernehmliche Auflösung

§ 16 Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bedarf der Schriftform.

Dieser Vereinbarung muß überdies eine Bescheinigung des Einigungsamtes oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß der Arbeitnehmer über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

§ 6 (7) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses kann rechtswirksam nur vereinbart werden, wenn sie schriftlich abgeschlossen wird und der Vereinbarung eine Bescheinigung eines Einigungsamtes oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigeschlossen ist, aus der hervorgeht, daß der Dienstnehmer über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

Verfahren

§ 17 Dem Arbeitnehmer kommt im Verfahren vor dem Einigungsamt Parteistellung zu (§ 8 AVG 1950). Die Entscheidung des Einigungsamtes ist endgültig.

§ 10. (1) Auf das Verfahren gemäß § 6 Abs. 6 und § 7 Abs. 2 finden die Vorschriften des AVG 1950, BGBl. Nr. 172, Anwendung. Gegen die Entscheidung des Einigungsamtes ist keine Berufung zulässig.

(2) Dem Dienstnehmer kommt im Verfahren vor dem Einigungsamt Parteistellung zu.

www.parlament.gv.at

Heimarbeiter

§ 18 (1) Heimarbeiter dürfen von dem im § 12 Abs. 1 genannten Zeitpunkt bis zum Antritt des Präsenz- oder Zivildienstes und nach dessen Beendigung während der im § 13 angeführten Zeiträume bei der Ausgabe von Heimarbeit im Vergleich zu anderen Heimarbeitern des selben Auftraggebers nicht benachteiligt werden.

(2) Heimarbeiter, die entgegen Abs. 1 bei der Ausgabe von Heimarbeit benachteiligt worden sind, haben Anspruch auf Leistung des dadurch entgangenen Entgelts. Der Berechnung der Höhe des Entgelts ist das Entgelt zugrunde zu legen, das der Heimarbeiter im Durchschnitt der letzten 13 Wochen vor dem im § 12 Abs. 1 genannten Zeitpunkt erzielt hat oder das ihm bei Bestehen eines Heimarbeitsgesamtvertrages oder eines Heimarbeitstarifes gebührt hätte.

(3) Wird ein Heimarbeiter zum Präsenz- oder Zivildienst einberufen, so ist das ihm gebührende Entgelt vor Antritt des Präsenz- oder Zivildienstes abzurechnen und auszuzahlen.

§ 9. (1) Regelmäßig beschäftigte Heimarbeiter dürfen von der Einberufung zum Präsenzdienst an bis zum Antritt desselben und nach Beendigung des Präsenzdienstes während des im § 6 Abs. 1 angeführten Zeitraumes bei der Ausgabe von Heimarbeit im Vergleich zu den anderen Heimarbeitern des gleichen Auftraggebers nicht benachteiligt werden. Die Bestimmungen des § 6 Abs. 2 und 7 finden sinngemäß Anwendung.

(2) Regelmäßig beschäftigte Heimarbeiter, die entgegen der Vorschrift des Abs. 1 bei der Ausgabe von Heimarbeit benachteiligt worden sind, können auf Leistung des dadurch entgangenen Entgeltes klagen. Der Berechnung der Höhe des entgangenen Entgeltes ist das Entgelt zugrunde zu legen, das der regelmäßig beschäftigte Heimarbeiter im Durchschnitt der letzten dreizehn Wochen vor der Einberufung zum Präsenzdienst erzielt hat oder das ihm bei Bestehen eines Heimarbeitsgesamtvertrages oder eines Heimarbeitstarifes gebührt hätte. Wird ein regelmäßig beschäftigter Heimarbeiter zum Präsenzdienst einberufen, so ist das ihm noch gebührende Entgelt vor Antritt des Präsenzdienstes abzurechnen und auszuzahlen.

219/ME XVI. GP - Ministerialentwurf (gescanntes Original)

www.parlament.gv.at

Abschnitt III

Sonderbestimmungen für Bedienstete des öffentlichen Dienstes

§ 19 Abschnitt II gilt mit den in den §§ 20 bis 23 enthaltenen Abweichungen für Bedienstete, die in

1. einem Dienstverhältnis zum Bund,
2. einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde,
3. einem Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG,
4. einem Dienstverhältnis gemäß Art. 14a Abs. 3 B-VG oder
5. einem Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds gemäß § 1 Abs. 2 VBG 1948,

stehen.

Abschnitt III.

Sonderbestimmungen für Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes.

§ 19. Die Bestimmungen des Abschnittes III gelten für Dienstnehmer, die in einem der nachfolgend angeführten Dienstverhältnisse stehen, sofern auf ihr Dienstverhältnis nicht ein Kollektivvertrag Anwendung findet:

a) Dienstverhältnisse zum Bund;

b) Dienstverhältnisse zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt, sofern diese Einrichtungen von Organen des Bundes oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von Organen des Bundes bestellt sind;

c) privatrechtliche Dienstverhältnisse zu einem Land, zu einem Gemeindeverband oder zu einer Gemeinde, sofern die Dienstnehmer keine behördlichen Aufgaben zu besorgen haben;

d) privatrechtliche Dienstverhältnisse zu einer Stiftung, zu einem Fonds oder zu einer Anstalt, sofern diese Einrichtungen von Organen einer der in lit. c genannten Gebietskörperschaften oder von Personen verwaltet werden, die hiezu von solchen Gebietskörperschaften bestellt sind;

e) Dienstverhältnisse, die unter § 2 lit. b des Lehrerdienstrechts-Kompetenzgesetzes fallen.

www.parlament.gv.at

Abweichende Regelungen

§ 20 (1) Auf Bedienstete, die nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes fallen, sind die §§ 6 Abs. 3, 7 Abs. 3, 12 Abs. 3 bis 6 und die §§ 14, 15 und 17 nicht anzuwenden.

§ 25. (1) Die Bestimmungen der § 6 Abs. 3 bis 5 und 7 und der §§ 7, 8, 10, 11, 12 Abs. 2 und 18 Abs. 2 finden auf Dienstverhältnisse der im § 19 genannten Art keine Anwendung.

(2) Unterläßt ein Bediensteter gemäß Abs. 1 aus seinem Verschulden den unverzüglichen Wiederantritt des Dienstes (§ 7 Abs. 1 und 2), so stellt dies einen Entlassungsgrund dar. Dies gilt nicht für Bedienstete, die einem Disziplinarrecht unterliegen.

§25 (2) Die Bestimmungen des § 15 Abs. 1 zweiter bis vierter Satz finden auf Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen, sowie auf Bundesbahnbeamte keine Anwendung.

(3) Auf Bedienstete gemäß Abs. 1 sind die §§ 11 Abs. 2 und 16 mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Bediensteten vom Vertreter des Dienstgebers zu belehren sind.

§ 20. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses kann rechtswirksam nur vereinbart werden, wenn sie schriftlich abgeschlossen wird und der Dienstnehmer von dem Vertreter des Dienstgebers über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde. Ein Hinweis auf diese Belehrung ist in die Vereinbarung aufzunehmen.

(4) § 16 ist auf öffentlich-rechtliche Bedienstete des Bundes nicht anzuwenden.

§ 24. Im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses (§ 6 Abs. 7) kann eine von der Vorschrift des § 18 Abs. 1 abweichende Vereinbarung nur getroffen werden, wenn sie schriftlich abgeschlossen wird und der Dienstnehmer von dem Vertreter des Dienstgebers über die Bestimmungen des § 18 Abs. 1 belehrt wurde. Ein Hinweis auf diese Belehrung ist in die Vereinbarung aufzunehmen.

www.parlament.gv.at

(5) Der Lauf einer Frist, innerhalb der eine Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Angabe von Gründen möglich ist, wird während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes (§§ 12 Abs. 1 und 13) gehemmt. Diese Hemmung tritt jedoch nicht ein, wenn zu Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

1. bereits zwei Drittel dieser Frist verstrichen sind, oder
2. das Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert hat.

(6) Die Ableistung des Präsenzdienstes als Zeitsoldat in einem vier Jahre übersteigenden Ausmaß stellt bei kündbaren Bediensteten einen Kündigungsgrund dar.

(7) Die Ableistung des Präsenzdienstes als Zeitsoldat berechtigt den Dienstgeber, abweichend vom § 11 einem Bediensteten die ihm überlassene Dienstwohnung zu entziehen.

www.parlament.gv.at

Definitivstellung

§ 21 (1) Während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes (§§ 12 Abs. 1 und 13) bis zum Ablauf von 4 Monaten nach dessen Ende kann ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung eines kündbaren Dienstverhältnisses in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

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

§ 22. (1) Während der Dauer des im § 6 Abs. 1 geregelten Kündigungsschutzes und bis zum Ablauf von vier Monaten nach Aufhören dieses Schutzes kann ein Rechtsanspruch auf die Umwandlung eines kündbaren Dienstverhältnisses in ein unkündbares (definitives) Dienstverhältnis nicht erworben werden.

(2) Erfolgt die Definitivstellung nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Frist, so wirkt sie auf jenen Zeitpunkt zurück, in dem sie ohne die Aufschiebung im Sinne des Abs. 1 erfolgt wäre.

www.parlament.gv.at

Urlaub für Lehrer

§ 22 (1) Für Lehrer gilt § 9 Abs. 2 mit der Maßgabe, daß Anspruch auf Erholungsurlaub bis zu dem Ausmaß gebührt, das einem vergleichbaren Beamten der Allgemeinen Verwaltung unter Berücksichtigung des § 9 Abs. 1 zusteht.

(2) Bei der Anwendung des Abs. 1 ist für die Berechnung des Urlaubsausmaßes an Stelle des Kalenderjahres das Schuljahr heranzuziehen. Erhöht sich das gesetzlich festgelegte Urlaubsausmaß der Beamten der Allgemeinen Verwaltung während des Schuljahres, so gilt diese Erhöhung auch für Lehrer.

§ 23. Für im Schuldienst verwendete Dienstnehmer (Lehrer), die in einem der im § 19 genannten Dienstverhältnisse stehen, tritt an die Stelle des § 16 Abs. 2 folgende Regelung:

Erstreckt sich der Präsenzdienst zur Gänze oder zum Teil auf die Hauptferien, so hat der Lehrer unmittelbar im Anschluß an die Beendigung des Präsenzdienstes Anspruch auf Urlaub in dem Ausmaß, das einem vergleichbaren Beamten der Allgemeinen Verwaltung nach § 16 Abs. 2 zukommt. Soweit dieses Urlaubsausmaß in dem Teil der Hauptferien, den der Lehrer nicht im Präsenzdienst zugebracht hat, seine Deckung findet, ist dieser Teil auf den Urlaub anzurechnen.

www.parlament.gv.at

Entlassung

§ 23 (1) Im Falle einer Entlassung während der Dauer des Entlassungsschutzes kann der betroffene Bedienstete binnen 4 Wochen nach Ausspruch der Entlassung auf Unwirksamerklärung der Entlassung klagen. Der Klage ist stattzugeben, wenn die Entlassung nach den für das Dienstverhältnis geltenden Vorschriften nicht gerechtfertigt war.

(2) Abs. 1 findet keine Anwendung, wenn die Entlassung durch das rechtskräftige Erkenntnis einer auf Grund der dienstrechtlichen Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission (Disziplinargericht) verfügt wird oder das Dienstverhältnis durch Entlassung wegen mangelnden Arbeitserfolges kraft Gesetzes endet.

§ 21. (1) Im Falle einer Entlassung während des im § 6 Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes kann der betroffene Dienstnehmer binnen vier Wochen, vom Zeitpunkt der Entlassung an gerechnet, auf Unwirksamerklärung der Entlassung klagen. Der Klage ist stattzugeben, wenn die Entlassung nach den für das Dienstverhältnis geltenden Vorschriften nicht gerechtfertigt ist.

(2) Abs. 1 findet keine Anwendung, wenn die Entlassung des Bediensteten durch das rechtskräftige Erkenntnis einer auf Grund gesetzlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission (Disziplinargericht) verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.

www.parlament.gv.at

Abschnitt IV

Bestimmungen für Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes

§ 24 (1) Soweit im Abschnitt II den Einigungsämtern Aufgaben übertragen sind (§§ 6 Abs. 3, 11 Abs. 2, 12, 14, 15 und 16), obliegen diese Aufgaben den gemäß § 226 des Landarbeitsgesetzes 1984 vorgesehenen Einigungskommissionen.

(2) § 12 Abs. 6 gilt mit der Maßgabe, daß an Stelle der Zitate "§§ 105 bis 107 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974" die "§§ 210 bis 212 des Landarbeitsgesetzes 1984" und anstelle der Zitate "§§ 120 bis 122 des Arbeitsverfassungsgesetzes" die "§§ 223 bis 225 des Landarbeitsgesetzes 1984" treten.

(3) § 17 gilt mit der Maßgabe, daß an die Stelle des Wortes "Einigungsamt" das Wort "Einigungskommission" tritt.

(4) § 6 Abs. 1 Z 2 gilt mit der Maßgabe, daß anstelle des Zitates "§ 18 des Berufsausbildungsgesetzes, BGBl. Nr. 142/1969" "§125 Abs. 7 des Landarbeitsgesetzes 1984" tritt.

Abschnitt IV.

Bestimmungen für die dem Landarbeitsgesetz unterliegenden Dienstnehmer.

§ 26. (1) Soweit im Abschnitt II dieses Bundesgesetzes den Einigungsämtern Aufgaben übertragen sind (§§ 6, 7, 12 Abs. 2, und 18 Abs. 2), obliegen diese Aufgaben den im § 52 des Landarbeitsgesetzes vorgesehenen Einigungskommissionen.

(2) Die Bestimmungen des § 6 Abs. 4 gelten mit der Maßgabe, daß an Stelle der Zitation „§ 9 des Betriebsrätegesetzes, BGBl. Nr. 97/1947" die Zitation „§ 115 Abs. 7 des Landarbeitsgesetzes" tritt.

(3) Die Bestimmungen des § 8 gelten mit der Maßgabe, daß an Stelle der Zitation „§§ 18 und 15 des Betriebsrätegesetzes" die Zitation „§§ 122 und 29 des Landarbeitsgesetzes" tritt.

(4) Die Bestimmungen des § 10 gelten mit der Maßgabe, daß an Stelle der Worte „des Einigungsamtes" beziehungsweise „dem Einigungsamt" die Worte „der Einigungskommission" treten.

(5) Die Bestimmungen des § 11 gelten mit der Maßgabe, daß an Stelle der Zitation „§ 25 des Betriebsrätegesetzes" die Zitation „§ 29 des Landarbeitsgesetzes" tritt.

(6) Die Bestimmungen des § 14 Abs. 2 gelten mit der Maßgabe, daß an Stelle der Zitation „§ 105 a der Gewerbeordnung" die Zitation „§ 96 Abs. 10 des Landarbeitsgesetzes" tritt.

www.parlament.gv.at

Abschnitt V

Gemeinsame Vorschriften und Schlußbestimmungen

Unabdingbarkeit

§ 25 Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Bundesgesetzes zustehen, können durch Arbeitsvertrag oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Zwingende Vorschriften.

§ 28. Die den Dienstnehmern nach den Vorschriften dieses Bundesgesetzes zustehenden Ansprüche können, sofern in diesem Bundesgesetz nichts anderes bestimmt ist, durch entgegenstehende Vereinbarungen weder aufgehoben noch zum Nachteil des Dienstnehmers beschränkt werden.

Weitergelten von Regelungen

§ 26 Im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bestehende, für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen in Arbeitsverträgen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung werden durch dieses Bundesgesetz nicht berührt.

www.parlament.gv.at

Außerkrafttreten von Vorschriften

§ 27 (1) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes tritt das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz, BGBl. Nr. 154/1956 außer Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes tritt § 35 des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 187/1974, für Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich dieses Bundesgesetzes fallen, außer Kraft.

Wirksamkeit und Vollziehung

§ 28 (1) Dieses Bundesgesetz tritt am in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut

1. für Dienstverhältnisse zum Bund der Bundeskanzler; in Angelegenheiten, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministers betreffen, dieser Bundesminister;

Vollziehung.

§ 30. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. soweit dieses Bundesgesetz auf die im § 19 bezeichneten Dienstverhältnisse Anwendung findet, das Bundeskanzleramt beziehungsweise das für die Regelung dieser Dienstverhältnisse jeweils zuständige Bundesministerium, und zwar jeweils im Einvernehmen mit den beteiligten Bundesministerien;

2. soweit dieses Bundesgesetz auf die in Z. 1 nicht näher bezeichneten Dienstverhältnisse beziehungsweise Dienstnehmer Anwendung findet, das Bundesministerium für soziale Verwaltung im Einvernehmen mit den beteiligten Bundesministerien, soweit es sich um Betriebe handelt, die der bergpolizeilichen Aufsicht unterstehen, das Bundesministerium für Handel und Wiederaufbau im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für soziale Verwaltung;

www.parlament.gv.at

2. für Dienstverhältnisse der Lehrer gemäß Art. 14a Abs. 2 lit. a bis d B-VG der Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler;

3. a) für privatrechtliche Dienstverhältnisse zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde,

   b) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen (Art. 14 Abs. 2 B-VG),

   c) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen und Erzieher für öffentliche Schülerheime, die ausschließlich oder vorwiegend für Schüler der öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen bestimmt sind (Art. 14a Abs. 3 B-VG),

   d) für Arbeitsverhältnisse, die dem Landarbeitsgesetz unterliegen

   das Land;

4. im übrigen der Bundesminister für soziale Verwaltung

3. hinsichtlich des § 14 Abs. 1 das Bundesministerium für Handel und Wiederaufbau im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für soziale Verwaltung und hinsichtlich des § 14 Abs. 2 das Bundesministerium für Handel und Wiederaufbau und das Bundesministerium für soziale Verwaltung;

4. hinsichtlich des § 29 das Bundesministerium für soziale Verwaltung.

(2) Hinsichtlich der im § 1 Abs. 2 genannten Dienstnehmer und Lehrlinge verbleibt die Vollziehung den Ländern.

www.parlament.gv.at

Entgeltzahlung während der Dauer der Präsenzdienstleistung.

§ 5. Die Frage der Zahlungen, die an Dienstnehmer, die außerordentlichen Präsenzdienst (§§ 28 Abs. 6 und 52 Abs. 1 des Wehrgesetzes) leisten oder zur Leistung des ordentlichen Präsenzdienstes (§ 28 Abs. 4 des Wehrgesetzes) für die Dauer von weniger als neun Monaten einberufen werden, zu leisten sind, bleibt einer besonderen gesetzlichen Regelung vorbehalten. Für diese Regelung hat der Grundsatz zu gelten, daß alle Gruppen von Dienstnehmern eine gleiche Behandlung erfahren.

§ 11. Wird ein Dienstnehmer, der dem stellungspflichtigen Jahrgang angehört oder sich zur Ableistung einer Waffenübung auf Grund freiwilliger Meldung (§§ 28 Abs. 6 und 52 Abs. 1 des Wehrgesetzes) gemeldet und dies dem Dienstgeber mitgeteilt hat, gekündigt, so kann die Kündigung gemäß § 25 des Betriebsrätegesetzes auch mit der Begründung angefochten werden, daß der Grund zur Kündigung des Dienstnehmers in der bevorstehenden Einberufung zum Präsenzdienst gelegen ist. /

Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit.

§ 13. (1) Der Ablauf von Dienstverhältnissen, die auf bestimmte Zeit eingegangen worden sind, wird, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt ist, durch die Einberufung zum Präsenzdienst nicht berührt. Die Vorschrift des § 18 Abs. 4 des Betriebsrätegesetzes bleibt unberührt.

(2) Die Vorschriften des § 6 Abs. 1 bis 6 gelten nicht für Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit.

www.parlament.gv.at

Abschnitt V.

Bestimmungen, betreffend die Arbeitslosenversicherung.

§ 27. (1) Die Zeit des Präsenzdienstes zählt für die Erfüllung der Anwartschaft gemäß § 13 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 184/1949, in der jeweils geltenden Fassung, wenn der Dienstnehmer innerhalb des letzten Jahres vor Antritt des Präsenzdienstes oder innerhalb des der Beendigung des Präsenzdienstes folgenden Jahres

a) durch mindestens sechs Monate arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt oder

b) als Lehrling arbeitslosenversichert war.

(2) Einer arbeitslosenversicherungspflichtigen Beschäftigung steht der Bezug von Arbeitslosengeld und Notstandshilfe gleich.

(3) Die Rahmenfristen nach § 13 Abs. 1 bis 3 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes verlängern sich um die Zeit, während der der Arbeitslose Präsenzdienst geleistet hat.

(4) Der Anspruch auf Arbeitslosengeld und Notstandshilfe ruht während der Zeit des Präsenzdienstes.

(5) Für die Zeit des Präsenzdienstes ist ein Beitrag zur Arbeitslosenversicherung nicht zu leisten.

www.parlament.gv.at