

1059 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII. GP

Ausgedruckt am 19. 5. 1993

Regierungsvorlage

Bundesgesetzes, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Die im Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze sowie sonstigen Bestimmungen, die unmittelbar anwendbares Bundesrecht darstellen, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 472/1992, werden wie folgt geändert:

1. (Grundsatzbestimmung) § 1 Abs. 4 lautet:

„(4) Land- und forstwirtschaftliche Angestellte sind Personen, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.“

2. (Grundsatzbestimmung) Nach § 10 wird folgender § 10 a samt Überschrift eingefügt:

„Teilzeitarbeit

§ 10 a. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt

1. die gesetzliche regelmäßige Wochenarbeitszeit (§ 56) oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit oder
3. eine durch Dienstvertrag im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit, die kürzer als die regelmäßige Wochenarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2 ist, unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit gemäß Abs. 1 und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden.

(3) Abweichend von Abs. 2 kann die Lage der Arbeitszeit vom Dienstgeber geändert werden, wenn

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
2. dem Dienstnehmer die Lage der Arbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im vorhinein mitgeteilt wird, sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht anderes bestimmen,
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
4. keine Vereinbarung entgegensteht.

(4) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als

1. gesetzliche Regelungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen.

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs. 4 Z 3 in den Fällen des § 61 Abs. 5 keine Anwendung.

(6) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Dienstnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(7) Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Dienstverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden, ist bei Teilzeitbeschäftigung die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies insbesondere bei der Bemessung der Sonderzahlungen.

(8) Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können für spezifische wetterabhängige Erfordernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen des Abs. 2 und Abs. 3 Z 2 getroffen werden.

(9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26 g und 105 a.“

3. (Grundsatzbestimmung) Dem § 16 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in der jeweils geltenden Fassung, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.“

4. (Grundsatzbestimmung) Dem § 17 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Sinne des § 10 a Abs. 1 Z 1 bis 3 entspricht.“

5. (Grundsatzbestimmung) Nach § 26 Abs. 2 Z 1 wird folgende Z 1 a eingefügt:

„1 a. notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,“

6. (Grundsatzbestimmung) § 26 b Abs. 2 erster Satz lautet:

„In den Fällen des § 26 a Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub des Dienstnehmers frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem ein Beschäftigungsverbot nach § 99 Abs. 1 enden würde.“

7. (Grundsatzbestimmung) § 26 e Abs. 1 erster Satz lautet:

„Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

8. (Grundsatzbestimmung) § 26 e Abs. 2 lautet:

„(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der

Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

9. (Grundsatzbestimmung) § 26 g Abs. 2 bis 4 lauten:

„(2) Der männliche Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen, hat der Dienstnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt oder
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Vater oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht gelten die für die leiblichen Eltern geltenden Bestimmungen.“

10. (Grundsatzbestimmung) § 26 h Abs. 1 lautet:

„(1) Hat der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.“

11. (Grundsatzbestimmung) § 31 Abs. 1 erster Satz lautet:

„War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253 c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung.“

12. (Grundsatzbestimmung) § 31 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß fällig. Die Ausführungsgesetze bestimmen, inwieweit ein darüber hinausgehender Restbetrag innerhalb eines Jahres nach Auflösung des Dienstverhältnisses oder nach Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit einem im § 253 c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitsausmaß in Teilbeträgen abgestattet werden kann.“

13. (Grundsatzbestimmung) § 31 Abs. 5 Z 1 lautet:

„1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder“

14. (Grundsatzbestimmung) Nach § 31 Abs. 5 werden folgende Abs. 5 a und 5 b eingefügt:

„(5 a) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt weiters erhalten, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253 c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.

(5 b) Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.“

15. (Grundsatzbestimmung) § 99 Abs. 1 lautet:

„(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 97 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.“

16. (Grundsatzbestimmung bzw. unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Nach § 102 wird folgender § 102 a samt Überschrift eingefügt:

„Befristete Dienstverhältnisse

§ 102 a. (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 97 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 97 Abs. 2 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung veränderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn auf Grund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

(3) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Wird der Ablauf des Dienstverhältnisses gemäß Abs. 1 gehemmt, so besteht bei einem Beschäftigungsverbot gemäß §§ 98 Abs. 1 und 2 und 100 Abs. 1 Anspruch auf Wochengeld gemäß den Bestimmungen des ASVG.“

17. (Grundsatzbestimmung) § 103 lautet:

„§ 103. Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

18. (Grundsatzbestimmung) § 104 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Macht die Anwendung der §§ 98, 99 Abs. 3 und 4 oder des § 100 Abs. 1, soweit § 102 a Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat.“

19. (Grundsatzbestimmung) Das Zitat in den §§ 104 Abs. 4 und 222 Abs. 3 lautet:

„§ 67 Abs. 1 Einkommensteuergesetz 1988“

20. (Grundsatzbestimmung) Im § 105 Abs. 2 wird vor dem letzten Satz folgender Satz eingefügt:

„Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet.“

21. (Grundsatzbestimmung) § 105 Abs. 5 erster Halbsatz lautet:

„Die §§ 102, 103 und 106 sowie die Abs. 1 bis 4 und 6 bis 8 sind auf Dienstnehmerinnen,“

22. a) (Grundsatzbestimmung) § 105 a Abs. 2 lautet:

„(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 26 g Abs. 5 und 6 bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.“

22. b) (Grundsatzbestimmung) § 105 a Abs. 4 lautet:

„(4) §§ 26 f Abs. 2, 26 g Abs. 3 bis 7, 26 h und 26 i sind anzuwenden.“

23. (Grundsatzbestimmung) § 141 Abs. 2 Z 7 lautet:

„7. Personen, die Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz, BGBl. Nr. 679/1986, in der jeweils geltenden Fassung, leisten.“

24. (Grundsatzbestimmung) Dem § 155 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Im Betriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“

25. (Grundsatzbestimmung) Nach § 160 Abs. 4 wird folgender Abs. 4 a eingefügt:

„(4 a) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer Bedacht genommen werden.“

26. a) (Grundsatzbestimmung) § 174 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Einem Ausschuß sollen insbesondere die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen in den Angelegenheiten der Gleichbehandlung, der Frauenförderung, der Wahrnehmung der Interessen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit Fami-

lienpflichten sowie der Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung übertragen werden.“

26. b) (Grundsatzbestimmung) § 174 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Im übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz.“

27. (Grundsatzbestimmung) Der bisherige Text des § 185 erhält die Bezeichnung „(1)“; dem wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Im Zentralbetriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“

28. (Grundsatzbestimmung) § 186 Abs. 3 lautet:

„(3) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer, der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens im Zentralbetriebsrat Bedacht genommen werden.“

29. (Grundsatzbestimmung) Im § 202 Abs. 1 wird nach Z 23 anstelle des Punktes ein Strichpunkt gesetzt und folgende Z 24 angefügt:

„24. Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.“

30. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der bisherige Text des § 239 erhält die Bezeichnung „(1)“; dem werden folgende Abs. 2 und 3 angefügt:

„(2) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 1 Abs. 4, 10 a, 17 Abs. 4, 26 Abs. 2 Z 1 a, 26 b Abs. 2, 26 e Abs. 1 und 2, 26 g Abs. 2 bis 4, 26 h Abs. 1, 99 Abs. 1, 102 a Abs. 1 und 2, 103, 104 Abs. 1 und 4, 105 Abs. 2 und 5, 105 a Abs. 2 und 4, 141 Abs. 2 Z 7, 155 Abs. 3, 160 Abs. 4 a, 174 Abs. 2 und 3, 185, 186 Abs. 3, 202 Abs. 1 Z 24 und 222 Abs. 3, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1993, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(3) §§ 16 Abs. 3, 31 Abs. 1, 4 und 5 Z 1 sowie Abs. 5 a und 5 b, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1993, treten gegenüber den Ländern mit 1. Juli 1993 in Kraft. Die Ausführungsgesetze der Länder sind binnen sechs Monaten nach diesem Tag zu erlassen.“

VORBLATT

Problem und Ziel:

Im Rahmen der arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform wurde eine Reihe von Gesetzen geändert (Arbeitsrechtliches Begleitgesetz, ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992).

Es wurden insbesondere Regelungen geschaffen, die die Benachteiligungen von Frauen gegenüber den Männern beseitigen sollen. Die Verbesserungen sollen auch für die Dienstnehmerinnen in der Land- und Forstwirtschaft Anwendung finden, wie zB Verbesserung des Mutterschutzes und der Bestimmungen über die Teilzeitarbeit wegen Geburt eines Kindes, stärkere Repräsentation der Frauen in Organen der betrieblichen Interessenvertretungen, Aufnahme des Ausfalles der Betreuungsperson in die Aufzählung der wichtigen Dienstverhinderungsgründe sowie Schaffung eines Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte.

Im Zusammenhang mit der durch die 51. ASVG-Novelle zu schaffenden Gleitpension werden entsprechende arbeitsrechtliche Regelungen im Arbeitszeit-, Angestellten- und Gutsangestelltengesetz getroffen.

Inhalt:

Anpassung des Landarbeitsgesetzes 1984 an das Bundesgesetz, mit dem arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform durch Änderung ua. des Gutsangestelltengesetzes, des Mutterschutzgesetzes 1979, des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, des Urlaubsgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsverfassungsgesetzes getroffen werden (ArbBG).

Nachvollzug der im Zusammenhang mit der Gleitpension im Arbeitszeit-, Angestellten- und Gutsangestelltengesetz geplanten arbeitsrechtlichen Regelungen.

Alternative:

Beibehaltung der bestehenden ungünstigeren Rechtslage für die Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft.

Kosten:

Dem Bund werden durch diese Novelle keine Kosten entstehen.

Konformität mit EG-Recht:

Die EG-Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (89/654/EWG) sieht eine Verpflichtung des Dienstgebers vor, für schwangere Frauen und stillende Mütter Liegemöglichkeiten vorzusehen. Diese Bestimmung wird durch eine eigene EG-Anpassungs-Novelle zum LAG umgesetzt werden.

Im Bereich der EG gelten derzeit keine Rechtsvorschriften betreffend Teilzeitbeschäftigte. Die EG-Kommission und das Europäische Parlament sind jedoch initiativ tätig, um der zunehmenden Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse sozialrechtlich gerecht zu werden.

Hinsichtlich der Förderung einer stärkeren Repräsentation der Frauen in Organen der betrieblichen Interessenvertretungen sowie hinsichtlich betrieblicher Frauenförderpläne gibt es keine EG-Bestimmungen; die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben ist jedoch grundsätzlich ein zentrales Anliegen der EG.

Bezüglich der Abfertigungsregelungen (Änderung im Zusammenhang mit der Gleitpension) gibt es derzeit keine Rechtsvorschriften im Bereich der EG.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Durch die Novelle zum Arbeitszeitgesetz (Art. XI des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes, ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992) sollen mit der Regelung über Mehrarbeit Mißbräuche im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung vermieden werden.

In letzter Zeit wird von verschiedener Seite Teilzeitarbeit als wirksame Maßnahme zur Entlastung des Arbeitsmarktes sowie als sinnvolle Möglichkeit, Berufstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander zu vereinbaren, propagiert. Auch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz fördert durch Einführung einer geschützten Teilzeitbeschäftigung im zweiten bzw. im dritten Lebensjahr des Kindes diese Arbeitszeitform. Das Arbeitsrechtliche Begleitgesetz setzt diese Entwicklung fort und sieht für Eltern die Möglichkeit vor, bereits im ersten und bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Teilzeit zu arbeiten.

Obwohl im Bereich des Arbeitszeitrechtes grundsätzlich zwischen Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung nicht unterschieden wird, sind in der Praxis Teilzeitbeschäftigte in vielen Bereichen schlechter gestellt. Häufig werden Vereinbarungen mit einem sehr niedrigen Arbeitszeitausmaß abgeschlossen, tatsächlich jedoch regelmäßig Mehrarbeit geleistet, wobei sich das Ausmaß dieser Mehrarbeit nach dem Arbeitsanfall richtet.

Im Bereich der EG bestehen keine einschlägigen Rechtsvorschriften. Nach mehreren Entscheidungen des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften (zB vom 27. Juni 1990, Rs. 18/89) liegt jedoch eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bereits dann vor, wenn Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden, sofern sich herausstellt, daß prozentual erheblich weniger Männer als Frauen teilzeitbeschäftigt sind.

Darüber hinaus sind im Bereich der EG Überlegungen im Gange, eine Diskriminierung von atypischen Arbeitszeitformen (dazu zählt auch Teilzeitbeschäftigung) grundsätzlich zu verbieten.

Durch die Novellierung des Mutterschutzgesetzes 1979 (Art. I ArbBG) wurde einer Reihe von

Forderungen, die seit vielen Jahren von verschiedensten Frauenorganisationen erhoben wurden, Rechnung getragen. Von den Frauenorganisationen wurde zB immer wieder auf das Problem des Abschlusses befristeter Dienstverhältnisse hingewiesen, in deren Folge werdende Mütter Anspruch auf Wochengeld und Karenzurlaubsgeld verlieren. Das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl. Nr. 408/1990, das diese Problematik in Form einer sozialversicherungsrechtlichen Lösung weitgehend entschärft hat, löste allerdings nicht alle Probleme. Die MSchG-Novelle sieht nun für bestimmte Fälle von befristeten Dienstverhältnissen eine Ablaufhemmung vor.

Die Novellen zum MSchG und EKUG (Art. II des ArbBG) binden nunmehr die Entlassung an die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes. Anders als bei anderen besonders geschützten Personen war nämlich die Entlassung von Schwangeren oder Dienstnehmern, die Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, nicht an eine gerichtliche Zustimmung gebunden.

Ebenso wurde die Teilzeitbeschäftigung auch im ersten Lebensjahr des Kindes ermöglicht. Sie kann in diesem Fall bis zum vierten Lebensjahr des Kindes ausgedehnt werden.

Diese Neuerungen sollen nun im LAG nachvollzogen werden.

Durch eine Novelle zum Urlaubsgesetz (Art. XIII ArbBG) wurde als weiterer Tatbestand für die Pflegefreistellung der Ausfall der Betreuungsperson des Kindes geschaffen. Dieser Tatbestand wird für die Land- und Forstarbeiter als wichtiger Dienstverhinderungsgrund in die Aufzählung des § 26 Abs. 2 LAG aufgenommen. Die übrigen neuen Bestimmungen zur Pflegefreistellung im UrlG werden nicht ins LAG übernommen, da das LAG die Pflegefreistellung anders als das UrlG auf den Anlaßfall abstellt.

Durch eine Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz (Art. VI ArbBG) wird der Benachteiligung der Frauen in der Gesellschaft, vor allem auch im Arbeitsleben, mit gesetzlichen Maßnahmen, zB Zusammensetzung der betrieblichen Vertretungsorgane, entgegengewirkt.

Hinsichtlich der im Entwurf enthaltenen Regelungen gibt es keine konkreten EG-Vorschriften.

Der Entwurf enthält ebenfalls den Nachvollzug der arbeitsrechtlichen Regelungen, die im Zusammenhang mit der durch die 51. ASVG-Novelle zu schaffenden Gleitpension notwendig werden. Im AZG wird eine entsprechende Berechnungsgrundlage für die Ermittlung der Höhe von Sonderzahlungen geschaffen. Im AngG bzw. GutsAngG werden die Abfertigungsregelungen für den Fall der Gleitpension und der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit adaptiert.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung der Grundsätze ergibt sich aus Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG.

Besonderer Teil

Zu Z 1 (§ 1 Abs. 4):

Durch den Entfall des zeitlichen Mindestausmaßes der Beschäftigung wurde die Anwendbarkeit der meisten Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes für alle Dienstnehmer mit Angestelltentätigkeiten sichergestellt. Im Landarbeitsgesetz ist daher die Abgrenzung der land- und forstwirtschaftlichen Angestellten anzupassen.

Zu Z 2 (§ 10 a):

Da die Regelungen über die Teilzeitarbeit nicht dem Dienstnehmerschutz, sondern dem Vertragsrecht zuzuordnen sind, werden die entsprechenden Regelungen im Abschnitt 2 des LAG getroffen.

Im LAG werden die grundsätzlich austauschbaren Begriffe Teilzeitarbeit (§ 10 a) und Teilzeitbeschäftigung (§§ 26 g und 105 a) verwendet. Bei der Begriffswahl wird aus Gründen der Einheitlichkeit der Begriffe im Arbeitsrecht auf die Terminologie des Arbeitsrechtes für den gewerblichen Bereich Rücksicht genommen („Teilzeitarbeit“ im Arbeitszeitgesetz bzw. „Teilzeitbeschäftigung“ im Mutterschutzgesetz 1979 und Eltern-Karenzurlaubsgesetz).

Abs. 1 enthält eine Definition der Teilzeitarbeit, die erforderlich ist, wenn Sonderregelungen für Teilzeit getroffen werden sollen. Bezugsmaßstab der Teilzeitbeschäftigung ist die „regelmäßige Wochenarbeitszeit“ (Normalarbeitszeit im Sinne des § 19 c Abs. 1 AZG). Diese ist entweder durch Gesetz (§ 56 LAG und hiezu ergangene Ausführungsgesetze der Länder), durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarung festgelegt. Es ist denkbar, daß in Einzelfällen die betriebliche regelmäßige Wochenarbeitszeit unter der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten regelmäßigen Wochenarbeitszeit liegt. Es könnte der Fall sein, daß der Dienstgeber allgemein mit den einzelnen Dienstnehmern in Dienstverträgen eine kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit vereinbart als Gesetz bzw. KV vorsehen und keine Betriebsvereinbarung zur Regelung einer kürzeren regelmäßigen Wochenarbeitszeit vorliegt.

Liegt die vereinbarte Arbeitszeit unter dieser regelmäßigen Wochenarbeitszeit, ist Teilzeitarbeit gegeben. Eine regelmäßige Wochenarbeitszeit im Sinne des § 10 a Abs. 1 Z 3 (durch Dienstvertrag allgemein verkürzte Arbeitszeit) ist nur dann gegeben, wenn sie mit der durch Kollektivverträge festgesetzten (gegenüber der gesetzlichen) verkürzten regelmäßigen Wochenarbeitszeit (§ 10 a Abs. 1 Z 2) vergleichbar ist. Eine regelmäßige Wochenarbeitszeit im Sinne des § 10 a Abs. 1 Z 3 wird daher bei einer im Betrieb üblichen Arbeitszeit ab 35 Stunden anzunehmen sein.

Zu vergleichen sind jeweils jene Zeiträume, innerhalb der die regelmäßige Wochenarbeitszeit bemessen wird. Das ist in der Regel die Woche; der Durchrechnungszeitraum kann allerdings in der Landwirtschaft gemäß § 57 LAG ein Jahr betragen.

Eine exakte Festsetzung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit (Abs. 2) ist notwendig, um es dem Dienstnehmer zu ermöglichen, über seine Freizeit zu disponieren. Die erstmalige Festsetzung hat bei Abschluß des Dienstvertrages durch Vereinbarung zu erfolgen. Zu vereinbaren ist grundsätzlich auch jede spätere Änderung des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeit. Eine Ausnahme besteht nur bezüglich der Lage der Arbeitszeit unter den im Abs. 3 genannten Bedingungen oder wenn Normen der kollektiven Rechtsgestaltung dies vorsehen (vgl. Abs. 8).

Festsetzung bzw. Vereinbarung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit bedeutet, daß konkrete Aussagen darüber getroffen werden müssen, wie lange der Dienstnehmer zu arbeiten und zu welcher Zeit er seine Arbeit zu verrichten hat. Eine Vereinbarung, die dem Dienstgeber ermöglicht, das Ausmaß der Arbeitszeit zu variieren oder die Lage der Arbeitszeit nach Belieben einseitig festzusetzen, widerspricht daher dieser — zugunsten des Dienstnehmers zwingenden — Bestimmung.

Abs. 3 schränkt daher das Weisungsrecht des Dienstgebers in vierfacher Hinsicht ein. Bei Änderung der Arbeitszeit durch den Dienstgeber müssen in jedem Fall die Interessen des Dienstnehmers berücksichtigt werden. Hinsichtlich der berücksichtigungswürdigen Interessen des Dienstnehmers gelten auch für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft die zum Arbeitszeitgesetz in der Literatur aufgestellten Grundsätze. Bei kurzfristiger einseitiger Änderung der Lage der Arbeitszeit durch den Dienstgeber und Nichtbeschäftigung des Dienstnehmers während der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit hat der Dienstnehmer Anspruch auf das Entgelt, das er in der vereinbarten Arbeitszeit erhalten hätte (vgl. § 1155 ABGB).

Ein Eingriff in die Freizeit des Dienstnehmers kann aber nicht nur durch einseitige Festlegung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit durch den Dienstgeber, sondern auch dadurch erfolgen, daß

dieser die Möglichkeit erhält, beliebig Mehrarbeit anzuordnen.

Durch Abs. 4 wird daher die Möglichkeit zur Anordnung von Mehrarbeit eingeschränkt. Wie auch nach den für Überstunden geltenden Grundsätzen muß zunächst eine konkrete Rechtsgrundlage den Dienstnehmer zur Mehrarbeit verpflichten. Mehrarbeit darf nur bei einem erhöhten Arbeitsbedarf geleistet werden. Diese Regelung zielt vor allem auf jene in der Praxis vorkommenden Fälle ab, in denen — aus welchen Gründen immer — ein im Vergleich zu den betrieblichen Notwendigkeiten zu geringes Arbeitsausmaß vereinbart und der Dienstnehmer auf Dauer bzw. auf längere Zeit zur Mehrarbeit veranlaßt wird.

Weiters schließen berücksichtigungswürdige Umstände auf seiten des Dienstnehmers die Pflicht zur Mehrarbeit aus (beispielsweise Betreuungspflichten für Kinder während der Zeit der in Aussicht genommenen Mehrarbeit).

Abs. 5 ordnet an, daß Abs. 4 Z 3 keine Anwendung findet, wenn Mehrarbeit in den Fällen des § 61 Abs. 5 geleistet werden muß. Dieser Bestimmung zufolge dürfen Überstunden bei außergewöhnlichen Umständen, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes, nicht verweigert werden.

Das Benachteiligungsverbot des Abs. 6 entspricht etwa jenem des Beschäftigungsförderungsgesetzes der BRD und gilt vor allem für das Entgelt, aber auch für sonstige freiwillige Sozialleistungen des Dienstgebers.

Das Benachteiligungsverbot richtet sich auch an die Kollektivvertragsparteien.

Durch Abs. 7 soll gesichert werden, daß regelmäßig geleistete Mehrstunden bei der Berechnung verschiedener Ansprüche des Dienstnehmers berücksichtigt werden. Dies gilt vor allem für die Bemessung der Sonderzahlungen (§ 16 LAG und hiezu ergangene Ausführungsgesetze der Länder).

Der Abs. 8 ermächtigt die Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, abweichende Regelungen über die Lage der Arbeitszeit (Abs. 2) und die Vorankündigung bei Veränderung der Lage der Arbeitszeit zu treffen, wenn spezifische wetterabhängige Erfordernisse vorliegen. Hiedurch soll der Tatsache Rechnung getragen werden, daß viele Arbeiten in der Landwirtschaft von der Wettersituation abhängig sind. Diese Regelung wurde § 19 d zweiter Satz AZG nachgebildet. Grund für die Aufnahme der Bestimmung ins AZG war, daß die Filmindustrie ebenfalls sehr wetterabhängig ist.

Durch Abs. 9 werden Teilzeitbeschäftigungen nach den §§ 26 g und 105 a von den Bestimmungen der Abs. 2 bis 5, 7 und 8 ausgenommen. Für diese

Teilzeitbeschäftigungen ist Mehrarbeit nicht zulässig. Sie würde mit der Notwendigkeit der Kindesbetreuung und unter Umständen mit finanziellen Leistungen der öffentlichen Hand (Karenzurlaubsgeld bei Teilzeitbeschäftigung) nicht im Einklang stehen.

Zu Z 3 (§ 16 Abs. 3):

Die Regelung schafft eine Berechnungsgrundlage für die Ermittlung von Sonderzahlungen und sonstiger einmaliger Bezüge im Sinne des § 67 EStG 1988 für das Jahr, in dem wegen der Inanspruchnahme der Gleitpension — vgl. 51. ASVG-Novelle — die Umstellung der Arbeitszeit beim selben Dienstgeber erfolgt. Die Regelung entspricht § 26 f Abs. 2 LAG.

Zu Z 4 (§ 17 Abs. 4):

Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten bei der Inanspruchnahme von Deputaten nicht benachteiligt werden, auch nicht bei unteilbaren Deputaten (zB Dienstwohnungen).

§ 17 Abs. 4 sieht hinsichtlich der Gewährung von Deputaten eine Aliquotierungsregelung vor. Günstigere Regelungen können auf Grund der arbeitsrechtlichen Grundsätze durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstverträge vorgesehen werden.

Zu Z 5 (§ 26 Abs. 2 Z 1 a):

Durch Z 1 a wird der Tatbestand „Ausfall der ständigen Betreuungsperson des Kindes“ in die demonstrative Aufzählung der wichtigen Dienstverhinderungsgründe aufgenommen.

Der Dienstverhinderungsgrund der Z 1 a wird dann zur Anwendung gelangen, wenn die ständige Betreuungsperson des Kindes wegen einer schweren Erkrankung im Sinne der Z 1 ausfällt.

Rainer führt bei den wichtigen Dienstverhinderungsgründen, die dem Dienstnehmer bei einer Dienstverhinderung den Entgeltanspruch sicherstellen, ua. an: bei Erkrankung der Gattin des Dienstnehmers stellt die Pflege der Erkrankten und die Versorgung der Kinder einen wichtigen Grund dar, falls nicht andere geeignete Personen verfügbar sind (Kommentar zur steiermärkischen Landarbeitsordnung 1974, S 62 f).

Durch die Aufnahme des Dienstverhinderungsgrundes „Ausfall der ständigen Betreuungsperson“ sind vor allem jene Fälle angesprochen, die immer wieder zu Interventionen der verschiedensten Interessengruppen beim BMAS geführt haben. Nicht nur die Erkrankung eines nahen Familienmitgliedes, sondern auch die notwendige Betreuung

eines (auch gesunden) Kindes kann nunmehr einen Freistellungsanspruch begründen. War nämlich nicht das Kind erkrankt, sondern jene Person, die das Kind regelmäßig betreut hat — also die Betreuungsperson — ausgefallen (zB Spitalsaufenthalt der nicht berufstätigen Mutter), dann bestand bisher für den berufstätigen Vater keine Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung. Diese immer wieder als soziale Härte empfundene Lücke im sozialen Netz soll nunmehr geschlossen werden.

Der durch § 16 Abs. 2 UrlG geschaffene erweiterte Freistellungsanspruch zur Pflege eines Kindes bis zum 12. Lebensjahr und der im Entgeltfortzahlungsgesetz enthaltene Erstattungsanspruch des Dienstgebers für diese zweite Woche Pflegefreistellung wurden nicht übernommen, da das LAG keine dem § 16 UrlG (Pflegefreistellung) entsprechende Bestimmung kennt. Die Regelung über den „eigenmächtigen“ Urlaubsantritt des Arbeitnehmers zur Pflege eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren, für den Fall, daß in einem Arbeitsjahr alle bezahlten Freistellungsansprüche ausgeschöpft sind, wurde ebenfalls nicht übernommen.

Die Normierung einer Pflegefreistellung entsprechend dem UrlG würde für die Land- und Forstarbeiter eine Verschlechterung darstellen, da das LAG bei einer schweren Erkrankung eines nahen Familienmitgliedes bis zu einer Woche Anspruch auf Entgeltfortzahlung pro Anlaßfall vorsieht. Der Pflegefreistellungsanspruch des § 16 Abs. 1 UrlG ist auf eine Woche pro Arbeitsjahr beschränkt.

Zu Z 6 (§ 26 b Abs. 2 erster Satz):

Mit der vorliegenden Regelung soll eine Angleichung der Bestimmung an die Verlängerung des Wochengeldbezuges im Zusammenhang mit der Neuregelung der Schutzfrist im § 99 Abs. 1 erfolgen. Diese Neuregelung sieht eine Verlängerung der Beschäftigungsverbote nach der Entbindung auf bis zu 16 Wochen (bisher zwölf Wochen) vor, wenn die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzt wird bzw. ganz entfällt. Dadurch haben alle Mütter ein Beschäftigungsverbot vor und nach der Geburt sowie einen Wochengeldanspruch von mindestens insgesamt 16 Wochen. Karenzurlaub aus Anlaß der Geburt kann frühestens ab dem Ende dieser Schutzfrist genommen werden.

Dies gilt gleichermaßen für den Karenzurlaub des Vaters (für die Teilzeitbeschäftigung ist der Beginn im LAG nicht festgelegt). Ist die Mutter auch Dienstnehmerin, ergibt sich diese Folge aus dem Verweis auf § 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften im § 26 b Abs. 1 Z 1, fällt sie unter das Betriebshilfegesetz, ergibt sich diese Folge aus der Zitierung des BHG. Sind auf die Mutter jedoch weder das Mutterschutzgesetz noch

andere gleichartige österreichische Rechtsvorschriften noch das Betriebshilfegesetz anzuwenden (zB freischaffende Künstlerin), könnte der Vater — ohne Novellierung — bereits 12 Wochen nach der Geburt in Karenzurlaub gehen. In allen anderen Fällen ist der Antritt des Karenzurlaubes von Mutter oder Vater bei Verkürzung der Schutzfrist vor der Geburt und damit verbundener Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt erst zu deren Beendigung, also unter Umständen zu einem späteren Zeitpunkt möglich. Mit Antritt des Karenzurlaubes hat der Dienstnehmer Anspruch auf Karenzurlaubsgeld. Ohne Novellierung hätten Männer, deren Frauen weder unter das Mutterschutzgesetz noch unter andere gleichartige österreichische Rechtsvorschriften noch unter das Betriebshilfegesetz fallen, einen längeren Karenzurlaubsgeldbezug. Diese Konsequenz war nicht beabsichtigt und ist gleichheitswidrig. Durch die Änderung im § 26 b Abs. 2 wird die Gleichstellung bewirkt.

Zu Z 7 und 8 (§ 26 e Abs. 1 erster Satz und Abs. 2):

Anders als beim Entlassungsschutz für Präsenz- und Zivildienstleistende ist der Entlassungsschutz für Mütter und Väter nach g.R. in das materielle Recht eingebaut. Das Dienstverhältnis bleibt zwar bei einer ungerechtfertigten Entlassung aufrecht, die Dienstnehmer müssen jedoch, um ihre Rechte geltend zu machen, die Entlassung selbst anfechten.

Nunmehr wird vorgesehen, die Entlassung in diesem Bereich an die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes zu binden.

Die Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung bis zum vierten Geburtstag des Kindes bedingt eine Ausdehnung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bis zum 4. Geburtstag des Kindes. Bei Teilzeitbeschäftigung im ersten Lebensjahr des Kindes gilt der stärkere Kündigungsschutz des Abs. 1.

Zu Z 9 und 10 (§ 26 g Abs. 2 bis 4 und § 26 h Abs. 1):

Die Teilzeitbeschäftigung nach dem Karenzurlaub wurde mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz geschaffen. Die Interessenvertretungen der Dienstnehmer haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Gesetz gefordert, während sich die Arbeitgeber dagegen mit der Begründung ausgesprochen haben, daß die vorhandene Klagemöglichkeit ausreichend sei. Tatsächlich hat die bisher vorhandene Judikatur (LG Linz v. 21. Jänner 1992, 13 Cga 203/91) festgestellt, daß für die Beurteilung der sachlichen Gründe, die einer Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen, der Maßstab der Zumutbarkeit heranzuziehen ist, sodaß auch eine geringfügige Mehrbela-

stung des Dienstgebers für sich allein noch nicht zur Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung führen kann. Schrank (ZAS 1990, 189) führt hiezu aus, „daß es für den Betrieb vor allem auf die Organisierbarkeit und Verkräftbarkeit der Teilzeitarbeit ankommt. Die Wahrscheinlichkeit der Organisierbarkeit dürfte mit der Größe typischerweise zunehmen. Was der Dienstgeber tun kann, um die Interessenbeeinträchtigung möglichst gering zu halten, muß er auf sich nehmen. Wie der Dienstnehmer im Kündigungsschutz zur Schutzerhaltung änderungsbereit sein muß, wird dies hier auch dem Dienstgeber zuzumuten sein.“

Bei Teilzeitbeschäftigung sind nun folgende Varianten denkbar:

- Inanspruchnahme durch einen Elternteil bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes;
- Inanspruchnahme durch beide Elternteile nacheinander bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes;
- Inanspruchnahme durch beide Elternteile gleichzeitig bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes;
- Inanspruchnahme durch einen Elternteil (nach einem Karenzurlaub „im“, dh. „für das“ erste(n) Lebensjahr des Kindes) bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes;
- Inanspruchnahme durch beide Elternteile nacheinander bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes (nach Karenzurlaub „im“ ersten Lebensjahr des Kindes);
- Inanspruchnahme durch beide Elternteile gleichzeitig „im“ zweiten Lebensjahr des Kindes (nach Karenzurlaub „im“ ersten Lebensjahr des Kindes).

Andere Möglichkeiten, zB ein halbes Jahr Karenzurlaub und anschließend Teilzeitbeschäftigung, soll es nicht geben.

Zu Abs. 2:

Nunmehr soll auch im 1. Lebensjahr des Kindes Teilzeitbeschäftigung anstelle des Karenzurlaubes möglich sein. Nimmt nur ein Elternteil diese Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch bis zum 4. Geburtstag des Kindes. Das gleiche gilt, wenn die Eltern nacheinander die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme endet die Teilzeitbeschäftigung mit dem 2. Geburtstag des Kindes.

Zu Abs. 3:

Im wesentlichen wird das bisher geltende Recht als eine der möglichen Formen der Kindesbetreuung wiedergegeben.

Abs. 4 trifft die korrespondierenden Regelungen für Adoptiv- und Pflegeväter. Bei Pflegevätern beginnt der Karenzurlaub mit der Übernahme in unentgeltliche Pflege bei Bestehen von Adoptionsabsicht: diese kann zB durch eine entsprechende Bestätigung des Jugendamtes nachgewiesen werden. Sie berechtigt zum Bezug des Karenzurlaubsgeldes: Ullrich-Ehrenreich, BMAS, Kommentar zum Arbeitslosenversicherungsgesetz, Erl. zu § 26.

Zu § 26 h Abs. 1:

Infolge der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung bereits im ersten Lebensjahr des Kindes war die Regelung anzupassen.

Zu Z 11 bis 14 (§ 31 Abs. 1 erster Satz, Abs. 4 und Abs. 5 Z 1, Abs. 5 a und b — Abfertigungsregelung):

Die Gleitpension (vgl. 51. ASVG-Novelle) entspricht hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen im wesentlichen der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer. Es sind daher auch die Abfertigungsregelungen, die für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer gelten, für die Gleitpension in Anwendung zu bringen. Eine Ergänzung ist für jene Fälle notwendig, in denen der Dienstnehmer beim bisherigen Dienstgeber mit verminderter Arbeitszeit weiter beschäftigt ist, das Dienstverhältnis daher fortgesetzt wird bzw. im unmittelbaren Anschluß an die Beendigung eines Dienstverhältnisses ein neues Dienstverhältnis mit verminderter Arbeitszeit beim selben Dienstgeber abgeschlossen wird.

Für diese Fälle bestimmen § 31 Abs. 1 erster Satz bzw. § 31 Abs. 5 a, daß der Abfertigungsanspruch trotz Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses gebührt.

Der Grundsatz, daß das mit geänderter Arbeitszeit fortgesetzte bzw. unmittelbar anschließende Arbeitsverhältnis nicht nur für die Abfertigung, sondern auch für andere arbeitsrechtliche Ansprüche als Einheit anzusehen ist, ergibt sich auch aus anderen gesetzlichen Bestimmungen (§ 21 Abs. 3 — Entgeltfortzahlung, § 68 Abs. 1 — Anrechnungsbestimmung beim Urlaub).

Die — ebenfalls durch die 51. ASVG-Novelle — neu geschaffene vorzeitige Alterspension wegen verminderter Arbeitsfähigkeit ist aus der bisherigen Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension abgeleitet. Die Bestimmungen des Abfertigungsrechtes bei Inanspruchnahme der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension sind daher analog anzuwenden (§ 31 Abs. 5 Z 1).

Sollte ein Kollektivvertrag wegen der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension erleichterte Anspruchsvoraussetzungen vorsehen, so ist durch die Regelung des § 31 Abs. 5 b 1. Satz

gewährleistet, daß diese erleichterten Anspruchsvoraussetzungen auch für die Gleitpension gelten.

Durch § 31 Abs. 5 b letzter Satz wird sichergestellt, daß sämtliche vor Inanspruchnahme der Gleitpension liegenden Dienstzeiten bei dem Dienstgeber, bei dem der Dienstnehmer eine Abfertigung wegen Inanspruchnahme der Gleitpension erhalten hat, für allfällige künftige Abfertigungsansprüche (die sich aus der weiteren Tätigkeit beim selben Dienstgeber ergeben können) nicht mehr heranzuziehen sind.

Eine dem § 23 a Abs. 1 a 3. Satz AngG entsprechende Regelung (Beschränkung des Erwerbes von Abfertigungsansprüchen im Falle der Inanspruchnahme des Höchstausmaßes der Abfertigung beim Beginn des Gleitens) wird nicht ins LAG übernommen, da dieses kein Höchstausmaß der Abfertigung kennt.

Zu Z 15 (§ 99 Abs. 1):

Gemäß §§ 97 Abs. 1 und 99 Abs. 1 dauert die Schutzfrist und damit der Wochengeldbezug vor und nach der Entbindung im Normalfall insgesamt 16 Wochen. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittentbindungen, auch wenn sie zwischen der 36. und 40. Schwangerschaftswoche erfolgen, bleibt jedenfalls die 12wöchige Schutzfrist nach der Entbindung gewahrt. Erfolgt die Geburt vor der Schutzfrist (7-Monats-Kind) bzw. zwischen Beginn der Schutzfrist und 4 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, verlängert sich zwar die Schutzfrist nach der Geburt, höchstens jedoch auf 12 Wochen. Dies wurde von jenen Frauen, die davon betroffen sind, als sozialpolitisch verfehlte Regelung empfunden, da gerade sie die Problemfälle darstellen, etwa im Hinblick auf ihre eigene angegriffene Gesundheit oder die besondere Pflegebedürftigkeit von extremen Frühgeburten, insbesondere wenn es sich um Mehrlinge handelt. Der Entwurf sieht daher nunmehr für alle Fälle der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung ebenso wie für den Normalfall eine Gesamtdauer von 16 Wochen vor, um auch diese besonders gravierenden Fälle nicht schlechter zu behandeln als die Normalfälle.

Zu Z 16 (§ 102 a):

Zu Abs. 1:

Zur Umgehung des Mutterschutzes werden immer häufiger mit jungen Frauen befristete Dienstverträge abgeschlossen, was dazu führte, daß diese Frauen infolge Zeitablaufs des Dienstverhältnisses und Nichterlangung eines neuen Arbeitsplatzes bei Schwangerschaft eine Reihe von Ansprüchen verlieren. Um den Verlust der Ansprüche auf Wochengeld und Karenzurlaubsgeld zu verhindern,

hat der Gesetzgeber mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz eine sozialversicherungsrechtliche Lösung geschaffen. Dienstnehmerinnen, die mindestens 3 Monate oder 13 Wochen beschäftigt sind und während dieser Beschäftigung schwanger werden, haben Anspruch auf Wochengeld, es sei denn, sie haben das Arbeitsverhältnis selbst aufgekündigt, einvernehmlich gelöst oder sie wurden gerechtfertigt entlassen oder sind ungerchtfertigt ausgetreten. Bei einem Wochengeldanspruch erhalten sie während des Karenzurlaubes, wenn sie die Anwartschaft nach dem AIVG nicht erfüllen, Teilzeitbeihilfe in der Höhe des halben Karenzurlaubsgeldes. Durch diese Gesetzesänderung wurde das Problem der kurzfristigen Arbeitsverhältnisse weitgehend entschärft.

Nunmehr wird für befristete Arbeitsverhältnisse, deren Befristung sachlich nicht gerechtfertigt ist, eine arbeitsrechtliche Lösung getroffen, die eine Ablaufhemmung ähnlich wie im Falle der Hemmung des Ablaufes der Beschäftigungsbewilligung für Ausländerinnen vorsieht.

Der Ablauf der Frist wird bis zum Eintritt des Beschäftigungsverbotes gemäß § 97 Abs. 1 (8 Wochen vor der Entbindung) gehemmt. In jenen Fällen, in denen ein individuelles Beschäftigungsverbot gemäß § 97 Abs. 2 (Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind) gegeben ist, endet die Ablaufhemmung mit der Vorlage des Zeugnisses des Amtsarztes, wenn das Zeugnis auf die Dauer der Schwangerschaft ausgestellt ist. Ist das Beschäftigungsverbot befristet — etwa bei Auftreten von Röteln im Betrieb oder bei starkem Erbrechen mit Gewichtsverlust zu Beginn der Schwangerschaft — wird der Ablauf der Frist jedoch bis zum Beginn der Schutzfrist gemäß § 97 Abs. 1 gehemmt.

Zu Abs. 2:

Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft sind insbesondere folgende sachlich gerechtfertigte Befristungen denkbar:

- zu Ausbildungszwecken (Ferialpraktikanten)
- Saisonarbeit (für die Dauer der Saison)
- Arbeitsspitzen
- Karenzvertretungen
- Vertretungen für Präsenz- und Zivildienstler
- Befristung im Interesse der Dienstnehmerin (zB Arbeit während der Ferien)
- zur Erprobung

Zu Abs. 3:

Wenn eine Befristung sachlich nicht gerechtfertigt ist, wird der Ablauf der Frist gehemmt, und das Arbeitsverhältnis besteht weiter aufrecht. Dies ist zB dann der Fall, wenn die Zeit der Erprobung gegenüber der geforderten Qualifikation (siehe

Abs. 2 letzter Halbsatz) in einem unausgewogenen Verhältnis steht (siehe hiezu: Rainer, Kommentar zur steiermärkischen Landarbeitsordnung 1974, 27 ff).

Wenn etwa mit einer Regalbetreuerin oder einer Reinigungsfrau in einer Genossenschaft ein befristetes Dienstverhältnis in der Dauer von zB drei Monaten „zur Erprobung“ abgeschlossen wird, so liegt keine sachliche Rechtfertigung vor. Auch ein mit einer Blumenbinderin abgeschlossenes Dienstverhältnis „zur Erprobung“ in der Dauer von mehreren Monaten ist sachlich nicht gerechtfertigt.

Fällt die Arbeit der Dienstnehmerin unter ein Beschäftigungsverbot des § 98 (zB schwere Arbeiten, gefährliche Arbeiten) oder des § 100 Abs. 1 (Verbot der Nacharbeit), darf der Dienstgeber die Dienstnehmerin an diesem Arbeitsplatz nicht weiter beschäftigen. Auch wenn er keinen Ersatzarbeitsplatz hat, muß er den Durchschnittslohn (vgl. § 104 Abs. 1) weiterbezahlen. Um den Dienstgeber, der die Dienstnehmerin nur für eine bestimmte Zeit beschäftigen wollte, und — obwohl das Dienstverhältnis aufrecht bleibt — sie nun nicht mehr beschäftigen darf, zu entlasten, sieht der Entwurf für diese Fälle die Leistung von Wochengeld durch die Sozialversicherung anstelle der Entgeltfortzahlung durch den Dienstgeber vor. Kann die Dienstnehmerin einzelne Arbeiten nicht mehr, andere aber weiter leisten, so tritt teilweises Ruhen des Wochengeldes ein.

Beschäftigungsverbote im Sinne des § 98 LAG sind denkbar zB bei Gärtnerinnen (Heben schwerer Salatkisten), bei Forstarbeiterinnen (Heben von schweren Kisten mit zu pflanzenden Bäumchen).

Zu Z 17 (§ 103):

Anders als beim Entlassungsschutz für Mitglieder der Belegschaftsvertretung und Präsenz- und Zivildienstleistende ist der Entlassungsschutz für Mütter nach g.R. in das materielle Recht eingebaut. Das Dienstverhältnis bleibt zwar bei einer ungerchtfertigten Entlassung aufrecht, die Dienstnehmerin muß jedoch, um ihr Recht geltend zu machen, selbst die Entlassung anfechten. Diese Ungleichbehandlung ist für die betroffenen Frauen nicht einsichtig.

Nunmehr wird für die Entlassung die vorhergehende gerichtliche Zustimmung vorgesehen.

Zu Z 18 (§ 104 Abs. 1 erster Satz):

Die Änderung des ersten Satzes des § 104 Abs. 1 ist im Hinblick auf § 102 a Abs. 3 erforderlich (siehe hiezu Erl. zu § 102 a).

Zu Z 19 (§ 104 Abs. 4 und § 222 Abs. 3):

Es wird eine Zitatberichtigung vorgenommen.

Zu Z 20 (§ 105 Abs. 2):

Zeiten des Präsenzdienstes werden für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet. Diese Anrechnung betrifft den ordentlichen Präsenz- und Zivildienst und einige außerordentliche Präsenzdienste, wobei die Anrechnung beim Zeitsoldaten auf 12 Monate beschränkt wurde.

Die Ungleichbehandlung zwischen Präsenzdienern und Eltern im Karenzurlaub ist sozialpolitisch nicht gerechtfertigt. Die Frauenorganisationen haben daher seit vielen Jahren die Forderung nach Anrechnung der Karenzurlaube erhoben.

Der Entwurf sieht daher eine Anrechnung von zehn Monaten des ersten Karenzurlaubes für das Urlaubsausmaß, die Dauer der Kündigungsfrist und die Entgeltfortzahlung im Krankheits- und Unglücksfall vor.

Zu Z 21 (§ 105 Abs. 5):

§ 105 Abs. 8 regelt den Beginn des Kündigungsschutzes für Adoptiv- und Pflegemütter im Falle des Verhinderungskarenzurlaubes und war daher im § 105 Abs. 5 ebenfalls anzuführen.

Zu Z 22 (§ 105 a Abs. 2 und 4):

Bezüglich § 105 a Abs. 2 wird auf die Erläuterungen zu § 26 g Abs. 2 (Z 9) verwiesen.

In § 105 a Abs. 4 wird lediglich § 26 f Abs. 2 aufgenommen, dessen Zitierung anlässlich der Schaffung dieser Bestimmung (BGBl. Nr. 408/1990) übersehen wurde.

Zu Z 23 (§ 141 Abs. 2 Z 7):

Es wird nur eine Zitatberichtigung vorgenommen.

Zu Z 24, 25, 27, 28 (§§ 155 Abs. 3, 160 Abs. 4 a, 185 Abs. 2, 186 Abs. 3):

Das Betriebsverfassungsrecht geht zwar grundsätzlich davon aus, daß die Belegschaft auf Grund der gleichgerichteten Interessen der Dienstnehmer ein homogenes Gebilde ist, berücksichtigt aber auch regelmäßig die Notwendigkeit der Vertretung auch von Gruppeninteressen (wie sie zB in der grundsätzlichen Trennung von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat zum Ausdruck kommt).

Bei der Schaffung überbetrieblicher Interessenvertretungsorgane (Zentralbetriebsrat) fordert schon das geltende Recht eine Berücksichtigung der Dienstnehmerstruktur im Unternehmen.

An diese Regelungen anknüpfend soll daher für alle im LAG enthaltenen Organe der Dienstnehmer-

schaft die Bedachtnahme auf eine entsprechende Repräsentation der Dienstnehmerinnen in einer Soll-Vorschrift vorgeschrieben werden. Da die Zusammensetzung von Betriebsrat und Zentralbetriebsrat durch Wahlen bestimmt wird, soll hier die notwendige Bedachtnahme schon bei der Erstellung der Wahlvorschläge erfolgen.

Zu Z 26 (§ 174 Abs. 2 und 3):

Schon das geltende Recht sieht die Möglichkeit vor, daß der Betriebsrat in Einzelfällen oder generell für bestimmte Angelegenheiten Ausschüsse zur Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen einsetzt.

Um die Bedeutung der Gleichbehandlung der Frauen, der Wahrnehmung der Interessen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit Familienpflichten und der Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz herauszustreichen, werden diese im § 174 beispielsweise angeführt.

Zu Z 29 (§ 202 Abs. 1 Z 24):

Es wird ein neuer Tatbestand einer fakultativen Betriebsvereinbarung geschaffen, der einerseits Frauenförderpläne, also zB Maßnahmen zur Förderung des innerbetrieblichen Aufstieges von Frauen oder zur Schulung und Höherqualifizierung von Frauen, andererseits aber Maßnahmen für alle Dienstnehmer mit Familienpflichten (zB eine besondere Arbeitszeitregelung) ermöglichen soll.

Textgegenüberstellung

Entwurf

Geltendes Recht

Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Die im Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG aufgestellten Grundsätze sowie sonstigen Bestimmungen, die unmittelbar anwendbares Bundesrecht darstellen, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 472/1992, werden wie folgt geändert:

1. (Grundsatzbestimmung) § 1 Abs. 4 lautet:

„(4) Land- und forstwirtschaftliche Angestellte sind Personen, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.“

§ 1. (4) Land- und forstwirtschaftliche Angestellte sind Personen, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind, wenn die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt.

2. (Grundsatzbestimmung) Nach § 10 wird folgender § 10 a samt Überschrift eingefügt:

„Teilzeitarbeit

§ 10 a. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt

1. die gesetzliche regelmäßige Wochenarbeitszeit (§ 56) oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit oder
3. eine durch Dienstvertrag im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit, die kürzer als die regelmäßige Wochenarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2 ist,

unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit gemäß Abs. 1 und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden.

(3) Abweichend von Abs. 2 kann die Lage der Arbeitszeit vom Dienstgeber geändert werden, wenn

Entwurf

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
 2. dem Dienstnehmer die Lage der Arbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im vorhinein mitgeteilt wird, sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht anderes bestimmen,
 3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
 4. keine Vereinbarung entgegensteht.
- (4) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als
1. gesetzliche Regelungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen,
 2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und
 3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen.
- (5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs. 4 Z 3 in den Fällen des § 61 Abs. 5 keine Anwendung.
- (6) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Dienstnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.
- (7) Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Dienstverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden, ist bei Teilzeitbeschäftigung die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies insbesondere bei der Bemessung der Sonderzahlungen.
- (8) Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können für spezifische wetterabhängige Erfordernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen des Abs. 2 und Abs. 3 Z 2 getroffen werden.
- (9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26 g und 105 a.“
3. (Grundsatzbestimmung) Dem § 16 wird folgender Abs. 3 angefügt:
- „(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes“

Geltendes Recht

Entwurf

setzes 1988, BGBl. Nr. 400, in der jeweils geltenden Fassung, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.“

4. (Grundsatzbestimmung) Dem § 17 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Sinne des § 10 a Abs. 1 Z 1 bis 3 entspricht.“

5. (Grundsatzbestimmung) Nach § 26 Abs. 2 Z 1 wird folgende Z 1 a eingefügt:

„1 a. notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,“

6. (Grundsatzbestimmung) § 26 b Abs. 2 erster Satz lautet:

„In den Fällen des § 26 a Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub des Dienstnehmers frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem ein Beschäftigungsverbot nach § 99 Abs. 1 enden würde.“

7. (Grundsatzbestimmung) § 26 e Abs. 1 erster Satz lautet:

„Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

8. (Grundsatzbestimmung) § 26 e Abs. 2 lautet:

„(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche

Geltendes Recht

§ 26 b. (2) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 26 a Abs. 1 Z 2 frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt.

§ 26 e. (1) Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden.

(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erforder-

Entwurf

Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

9. (Grundsatzbestimmung) § 26 g Abs. 2 bis 4 lauten:

„(2) Der männliche Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen, hat der Dienstnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt oder
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Vater oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht gelten die für die leiblichen Eltern geltenden Bestimmungen.“

10. (Grundsatzbestimmung) § 26 h Abs. 1 lautet:

„(1) Hat der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.“

Geltendes Recht

nisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden.

§ 26 g. (2) Der männliche Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird und

1. von einem Elternteil bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde oder
2. die Mutter wegen selbständiger Erwerbstätigkeit im ersten Lebensjahr des Kindes keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit im zweiten Lebensjahr des Kindes an seiner Betreuung verhindert ist.

(3) Haben die Eltern während des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung nicht gleichzeitig in Anspruch genommen, so kann der Vater eine Teilzeitbeschäftigung auch für das dritte Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen.

(4) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege können für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung die Voraussetzungen des Abs. 2 Z 1 oder 2 entfallen.

§ 26 h. (1) Hat der Dienstgeber der Mutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit Karenzurlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.

11. (Grundsatzbestimmung) § 31 Abs. 1 erster Satz lautet:

„War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253 c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung.“

12. (Grundsatzbestimmung) § 31 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß fällig. Die Ausführungsgesetze bestimmen, inwieweit ein darüber hinausgehender Restbetrag innerhalb eines Jahres nach Auflösung des Dienstverhältnisses oder nach Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit einem im § 253 c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitsausmaß in Teilbeträgen abgestattet werden kann.“

13. (Grundsatzbestimmung) § 31 Abs. 5 Z 1 lautet:

„1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder“

14. (Grundsatzbestimmung) Nach § 31 Abs. 5 werden folgende Abs. 5 a und 5 b eingefügt:

„(5 a) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt weiters erhalten, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253 c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.

(5 b) Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpen-

§ 31. (1) War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung.

(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Die Ausführungsgesetze bestimmen, inwieweit ein darüber hinausgehender Restbetrag innerhalb eines Jahres nach Auflösung des Dienstverhältnisses in Teilbeträgen abgestattet werden kann.

§ 31. Abs. 5 Z 1

1. Dienstnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

sion im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253 c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.“

15. (Grundsatzbestimmung) § 99 Abs. 1 lautet:

„(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 97 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.“

16. (Grundsatzbestimmung bzw. unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Nach § 102 wird folgender § 102 a samt Überschrift eingefügt:

„Befristete Dienstverhältnisse

§ 102 a. (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbot nach § 97 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbot nach § 97 Abs. 2 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung veränderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn auf Grund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

(3) (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Wird der Ablauf des Dienstverhältnisses gemäß Abs. 1 gehemmt, so besteht bei einem Beschäftigungsverbot gemäß §§ 98 Abs. 1 und 2 und 100 Abs. 1 Anspruch auf Wochengeld gemäß den Bestimmungen des ASVG.“

§ 99. (1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Nach Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen verlängert sich diese Frist auf zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch bis zur Dauer von zwölf Wochen.

Entwurf

17. (Grundsatzbestimmung) § 103 lautet:

„§ 103. Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

18. (Grundsatzbestimmung) § 104 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Macht die Anwendung der §§ 98, 99 Abs. 3 und 4 oder des § 100 Abs. 1, soweit § 102 a Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat.“

19. (Grundsatzbestimmung) Das Zitat in den §§ 104 Abs. 4 und 222 Abs. 3 lautet:

„§ 67 Abs. 1 Einkommensteuergesetz 1988“

20. (Grundsatzbestimmung) Im § 105 Abs. 2 wird vor dem letzten Satz folgender Satz eingefügt:

„Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet.“

Geltendes Recht

§ 103. Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden.

§ 104. (1) Macht die Anwendung der §§ 98, 99 Abs. 3 und 4 oder des § 100 Abs. 1 eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat.

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972, BGBl. Nr. 440, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem ASVG fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

§ 222. (3) Der Dienstnehmer behält in Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1972, BGBl. Nr. 440, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

§ 105. (2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des EStG 1988 in den Kalenderjahren, in welche Zeiten eines Karenzurlaubes nach Abs. 1 fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Die Zeit eines gemäß Abs. 1 gewährten Karenzurlaubes ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

Entwurf

21. (Grundsatzbestimmung) § 105 Abs. 5 erster Halbsatz lautet:

„Die §§ 102, 103 und 106 sowie die Abs. 1 bis 4 und 6 bis 8 sind auf Dienstnehmerinnen,“

22. a) (Grundsatzbestimmung) § 105 a Abs. 2 lautet:

„(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 26 g Abs. 5 und 6 bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.“

22. b) (Grundsatzbestimmung) § 105 a Abs. 4 lautet:

„(4) §§ 26 f Abs. 2, 26 g Abs. 3 bis 7, 26 h und 26 i sind anzuwenden.“

23. (Grundsatzbestimmung) § 141 Abs. 2 Z 7 lautet:

„7. Personen, die Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz, BGBl. Nr. 679/1986, in der jeweils geltenden Fassung, leisten.“

24. (Grundsatzbestimmung) Dem § 155 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Im Betriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“

25. (Grundsatzbestimmung) Nach § 160 Abs. 4 wird folgender Abs. 4 a eingefügt:

„(4 a) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer Bedacht genommen werden.“

26. a) (Grundsatzbestimmung) § 174 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Einem Ausschuß sollen insbesondere die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen in den Angelegenheiten der Gleichbehandlung, der Frauenförderung, der Wahrnehmung der Interessen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit Familienpflichten sowie der Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung übertragen werden.“

Geltendes Recht

(5) Die §§ 102, 103 und 106 sowie die Abs. 1 bis 4, 6 und 7 sind auf Dienstnehmerinnen,

§ 105 a. (2) Die Dienstnehmerin kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 26 g Abs. 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde und im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(4) §§ 26 g Abs. 3 bis 7, 26 h und 26 i sind anzuwenden.

§ 141 Abs. 2 Z 7

7. Personen, die Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz, BGBl. Nr. 187/1974, leisten.

§ 174. (2) Der Betriebsrat kann im Einzelfalle die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuß übertragen.

26. b) (Grundsatzbestimmung) § 174 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:
„Im übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz.“

27. (Grundsatzbestimmung) Der bisherige Text des § 185 erhält die Bezeichnung „(1)“; dem wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Im Zentralbetriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“

28. (Grundsatzbestimmung) § 186 Abs. 3 lautet:

„(3) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer, der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens im Zentralbetriebsrat Bedacht genommen werden.“

29. (Grundsatzbestimmung) Im § 202 Abs. 1 wird nach Z 23 anstelle des Punktes ein Strichpunkt gesetzt und folgende Z 24 angefügt:

„24. Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.“

30. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der bisherige Text des § 239 erhält die Bezeichnung „(1)“; dem werden folgende Abs. 2 und 3 angefügt:

„(2) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 1 Abs. 4, 10 a, 17 Abs. 4, 26 Abs. 2 Z 1 a, 26 b Abs. 2, 26 e Abs. 1 und 2, 26 g Abs. 2 bis 4, 26 h Abs. 1, 99 Abs. 1, 102 a Abs. 1 und 2, 103, 104 Abs. 1 und 4, 105 Abs. 2 und 5, 105 a Abs. 2 und 4, 141 Abs. 2 Z 7, 155 Abs. 3, 160 Abs. 4 a, 174 Abs. 2 und 3, 185, 186 Abs. 3, 202 Abs. 1 Z 24 und 222 Abs. 3, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1993, sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

(3) §§ 16 Abs. 3, 31 Abs. 1, 4 und 5 Z 1 sowie Abs. 5 a und 5 b, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXX/1993, treten gegenüber den Ländern mit 1. Juli 1993 in Kraft. Die Ausführungsgesetze der Länder sind binnen sechs Monaten nach diesem Tag zu erlassen.“

(3) Der Betriebsrat kann in der Geschäftsordnung einem Ausschuß in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse übertragen.

§ 186. (3) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens im Zentralbetriebsrat Bedacht genommen werden.