

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

Nachdruck vom 29. 11. 1991

Regierungsvorlage

Bundesgesetz über die Sicherung des Arbeitsplatzes für zum Präsenzdienst einberufene oder zum Zivildienst zugewiesene Arbeitnehmer (Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 – APSG)

BGBI. Nr. 305.

(2) Zivildienst im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der ordentliche und der außerordentliche Zivildienst gemäß § 6 a des Zivildienstgesetzes, BGBI. Nr. 679/1986.

Der Nationalrat hat beschlossen:

ABSCHNITT I

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für

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

(2) Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde stehen.

(3) (Verfassungsbestimmung) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBI. Nr. 287.

Sonderbestimmungen

§ 2. Abschnitt II dieses Bundesgesetzes gilt

1. für Bedienstete, die in einem in § 19 genannten Dienstverhältnis stehen, sinngemäß mit den im Abschnitt III vorgesehenen Abweichungen,
2. für Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984 mit den im Abschnitt IV vorgesehenen Abweichungen.

Begriffsbestimmungen

§ 3. (1) Präsenzdienst im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der ordentliche und der außerordentliche Präsenzdienst gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990,

ABSCHNITT II

Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse

§ 4. Das Arbeitsverhältnis bleibt durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz(Zivil)dienst unberührt. Während der Zeit des Präsenz(Zivil)dienstes ruhen die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers, soweit nicht anderes bestimmt ist.

Mitteilungspflichten

§ 5. (1) Der Arbeitnehmer, der zum Präsenz(Zivil)dienst einberufen (zugewiesen) wird, hat dem Arbeitgeber hievon unverzüglich nach Zustellung des Einberufungsbefehls, nach der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder nach Zustellung des Zuweisungsbescheides Mitteilung zu machen. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber jede Veränderung des bei Antritt des Präsenz(Zivil)dienstes bekannten Zeitausmaßes des Präsenz(Zivil)dienstes unverzüglich bekanntzugeben. Das gleiche gilt bei Entfall des Präsenz(Zivil)dienstes.

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

Fristenhemmung

§ 6. (1) Durch die Leistung des Präsenz(Zivil)dienstes 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, gemäß § 63 Abs. 4 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 280/1980, 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, wenn der Arbeitnehmer seiner Mitteilungspflicht gemäß § 5 Abs. 1 spätestens innerhalb von 14 Tagen oder unverzüglich nach Wegfall eines über diese Frist hinaus andauernden Hinderungsgrundes nachkommt.

(2) Eine Hemmung der Kündigungsfrist gemäß Abs. 1 Z 3 tritt nicht ein, wenn das Gericht auf Grund einer Klage des Arbeitgebers das Vorliegen eines der in § 14 Abs. 1 Z 1 genannten Gründe feststellt.

(3) Die Hemmung beginnt mit dem Tag, für den der Arbeitnehmer zur Leistung des Präsenz(Zivil)dienstes einberufen (zugewiesen) ist und endet mit dem Tag der Entlassung aus dem Präsenz(Zivil)dienst, bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 des Wehrgesetzes 1990 mit dem Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß § 13 Abs. 1.

Wiederantritt der Arbeit

§ 7. (1) Tritt der Arbeitnehmer aus seinem Verschulden die Arbeit nicht innerhalb von sechs Werktagen nach seiner Entlassung aus dem Präsenz- oder Zivildienst an, so stellt dies einen Entlassungsgrund im Sinne des § 15 Z 2 dar. Über Verlangen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Einsicht in die Entlassungsbescheinigung zu geben.

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

(3) Ansprüche auf Fortzahlung des Entgelts des Arbeitnehmers bei Unterbleiben der Arbeitsleistung stehen auch dann zu, wenn der Arbeitnehmer aus den Gründen des Abs. 2 nach Entlassung aus dem Präsenz(Zivil)dienst die Arbeit nicht antreten kann.

Anrechnungsbestimmungen

- § 8. Soweit sich Ansprüche eines Arbeitnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten
1. des ordentlichen Präsenzdienstes,
 2. des außerordentlichen Präsenzdienstes gemäß § 27 Abs. 3 Z 1, 2 und 4 bis 6 des Wehrgesetzes 1990,
 3. des außerordentlichen Präsenzdienstes gemäß § 27 Abs. 3 Z 3 des Wehrgesetzes 1990 bis zu zwölf Monaten
 4. und des Zivildienstes,
- während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

Urlaub

§ 9. (1) Fallen in ein Urlaubsjahr Zeiten eines Präsenz(Zivil)dienstes, so gebührt der Urlaub — soweit Abs. 2 nicht anderes bestimmt — in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Präsenz(Zivil)dienstes verkürzten Urlaubsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(2) Fällt in ein Urlaubsjahr eine kurzfristige Einberufung zum ordentlichen oder außerordentlichen Präsenz(Zivil)dienst, so tritt eine Verkürzung des Urlaubsanspruches nur dann ein, wenn die Zeit dieser Einberufung im Urlaubsjahr 30 Tage übersteigt. Mehrere derartige Einberufungen innerhalb des Urlaubsjahres sind zusammenzurechnen. Abs. 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

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

Sonstige Bezüge

§ 10. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in den Kalenderjahren, in denen er den Präsenz(Zivil)dienst antritt oder beendet, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Präsenz(Zivil)dienstes verkürzten Kalenderjahr entspricht.

Werks(Dienst)wohnung

§ 11. (1) Vereinbarungen über die Gewährung einer Werks(Dienst)wohnung, die vom Einberufenen (Zugewiesenen) oder seinen Familienangehörigen

gen weiter benötigt wird, bleiben durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz(Zivil)dienst solange unberührt, als das Arbeitsverhältnis besteht, bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 des Wehrgesetzes 1990 bis zum Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß § 13 Abs. 1.

(2) Eine abweichende Vereinbarung über die Werks(Dienst)wohnung während des aufrechten Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Dieser Vereinbarung muß überdies eine Bescheinigung des Gerichts (§ 92 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes [ASGG], BGBl. Nr. 104/1985) oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß der Arbeitnehmer über Abs. 1 belehrt worden ist.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Grundsätze

§ 12. (1) Arbeitnehmer, die zum Präsenz(Zivil)dienst einberufen (zugewiesen) sind, dürfen vom Zeitpunkt der Mitteilung über die 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(Zivil)dienst innerhalb einer Frist von 14 Tagen ab der Zustellung des Einberufungsbefehles, der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder der Zustellung des Zuweisungsbescheides eine Kündigung oder Entlassung ausgesprochen, so ist diese rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer seiner Mitteilungspflicht (§ 5) binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Beendigungserklärung nachkommt. Ist der Arbeitnehmer durch einen Hinderungsgrund gemäß § 5 Abs. 2 über die Frist von 14 Tagen hinaus an der Mitteilung verhindert, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer unverzüglich nach Wegfall dieses Hinderungsgrundes unter Vorlage des Einberufungsbefehles oder des Zuweisungsbescheides oder unter Hinweis auf die erfolgte allgemeine Bekanntmachung der Einberufung seiner Mitteilungspflicht nachkommt.

(3) Die Kündigung oder Entlassung ist rechtsunwirksam, wenn vor ihrem Ausspruch die Zustimmung des Gerichts 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 Einbringung der Klage den Betriebsrat zu verständigen.

(5) Eine entgegen den Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 ausgesprochene Kündigung oder Entlassung ist rechtsunwirksam.

(6) Die Kündigung oder Entlassung ist nur zulässig, wenn sie unverzüglich nach der Entscheidung des Gerichts ausgesprochen wird.

(7) Für Arbeitnehmer, die unter den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz fallen, gelten die §§ 105 bis 107 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, nicht. Für Arbeitnehmer, auf die die §§ 120 bis 122 des Arbeitsverfassungsgesetzes anzuwenden sind, gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz nicht.

Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

§ 13. (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet:

1. bei einem Präsenz(Zivil)dienst, der kürzer als zwei Monate dauert, nach einem Zeitraum im Ausmaß der halben Dauer dieses Präsenz(Zivil)dienstes nach dessen Beendigung;
2. bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 Wehrgesetz, der ununterbrochen länger als vier Jahre dauert, nach vier Jahren ab dessen Antritt;
3. in allen übrigen Fällen einen Monat nach Beendigung des Präsenz(Zivil)dienstes.

(2) Ergeben sich bei Berechnung der Frist gemäß Abs. 1 Z 1 Teile von Tagen, so sind diese auf ganze Tage aufzurunden.

Zustimmung zur Kündigung

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

1. der Arbeitgeber den Arbeitnehmer
 - a) wegen der bevorstehenden Stilllegung des Betriebes oder
 - b) wegen der bevorstehenden oder schon durchgeführten Einschränkung des Betriebes oder
 - c) wegen der bevorstehenden oder schon durchgeführten Stilllegung einer Betriebsabteilung

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

2. der Arbeitnehmer auf Grund einer Erkrankung oder eines Unglücksfalles 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, oder

3. sich der Arbeitnehmer in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung durch den Vorsitzenden 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 14 Tagen nach Verständigung durch den Arbeitgeber oder 14 Tagen nach Kenntnis über den Wegfall des Kündigungsgrundes dem Arbeitgeber mitteilt, daß er das frühere Arbeitsverhältnis fortsetzen will.

Zustimmung zur Entlassung

§ 15. Das Gericht 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. im Dienst untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Arbeitgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt,
4. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Arbeitgebers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt,
5. sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Arbeitnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt,
6. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder mit Bereicherungsvorsatz einer anderen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

Einvernehmliche Auflösung

§ 16. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bedarf zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Dieser Vereinbarung muß überdies eine Bescheinigung des Gerichts (§ 92

des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes) 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. Im Verfahren vor Gericht ist der Arbeitnehmer Partei.

Heimarbeiter

§ 18. (1) Heimarbeiter dürfen von dem im § 12 Abs. 1 genannten Zeitpunkt bis zum Antritt des Präsenz(Zivil)dienstes und nach dessen Beendigung während der im § 13 angeführten Zeiträume bei der Ausgabe von Heimarbeit im Vergleich zu anderen Heimarbeitern desselben 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 Heimarbeitsvertrages oder eines Heimarbeitsstarifes gebührt hätte.

(3) Wird ein Heimarbeiter zum Präsenz(Zivil)dienst einberufen (zugewiesen), so ist das ihm gebührende Entgelt vor Antritt des Präsenz(Zivil)dienstes abzurechnen und auszuzahlen.

ABSCHNITT III

Sonderbestimmungen für Bedienstete des öffentlichen Dienstes

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

1. einem Dienstverhältnis zum Bund,
2. einem Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG,
3. einem Dienstverhältnis gemäß Art. 14 a Abs. 3 lit. b B-VG oder
4. einem Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds gemäß § 1 Abs. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948

stehen.

Abweichende Regelungen

§ 20. (1) Auf Bedienstete, die nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes fallen, sind die §§ 6 Abs. 2, 7 Abs. 2, 12 Abs. 3 bis 7 und die

§§ 14 und 17 nicht anzuwenden.

(2) Tritt ein Bediensteter gemäß Abs. 1 aus seinem Verschulden den Dienst nicht innerhalb von drei Tagen nach dem im § 7 Abs. 1 genannten Zeitpunkt an, so stellt dies einen Entlassungsgrund dar. Dies gilt nicht für Bedienstete, die einem Disziplinarrecht unterliegen.

(3) Auf Bedienstete gemäß Abs. 1 ist § 11 Abs. 2 mit der Maßgabe anzuwenden, daß eine Belehrung auch von der Personalvertretung vorgenommen werden kann.

(4) § 16 ist auf öffentlich-rechtlich Bedienstete nicht anzuwenden. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses eines sonstigen Bediensteten während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei Minderjährigen muß dieser Vereinbarung eine Bescheinigung eines Gerichtes (§ 92 ASGG), der Personalvertretung oder des Betriebsrates beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß der Dienstnehmer über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

(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 und 13) gehemmt. Diese Hemmung tritt jedoch nicht ein, wenn zu Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bereits zwei Drittel dieser Frist verstrichen sind.

(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 von § 11 einem Bediensteten die ihm überlassene Dienstwohnung zu entziehen.

Definitivstellung

§ 21. (1) Während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes (§§ 12 und 13) bis zum Ablauf von vier 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. 4 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 bis 3 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) § 15 ist nicht anzuwenden, wenn die Entlassung des Bediensteten durch das rechtskräftige Erkenntnis einer auf Grund gesetzlicher oder anderer dienstrechtlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission (Disziplinargericht) verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.

(2) Unbeschadet der in § 15 angeführten Entlassungsgründe kann das Gericht die Zustimmung zur Entlassung erteilen, wenn sich nachträglich herausstellt, daß der Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die seine Aufnahme nach den Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86, ausgeschlossen hätte.

ABSCHNITT IV

Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984

§ 24. (1) Die §§ 6 Abs. 2, 11 Abs. 2, 12, 14, 15 und 16 gelten sinngemäß mit der Maßgabe, daß jeweils anstelle des Gerichts die gemäß § 226 des Landarbeitsgesetzes 1984 vorgesehenen Einigungskommissionen zuständig sind.

(2) Gegen die Entscheidung der Einigungskommissionen nach §§ 6 Abs. 2, 14 und 15 ist keine Berufung zulässig. Dem Dienstnehmer kommt im Verfahren Parteistellung zu.

(3) § 12 Abs. 7 gilt mit der Maßgabe, daß an Stelle der Zitate „§§ 105 bis 107 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974“ „§§ 210 bis 212 des Landarbeitsgesetzes 1984“ und anstelle der Zitate „§§ 120 bis 122 des Arbeitsverfassungsgesetzes“ „§§ 223 bis 225 des Landarbeitsgesetzes 1984“ treten.

(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.

Übergangsbestimmungen

§ 27. (1) Bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits geleistete Zeiten gemäß § 27 Abs. 3 Z 2 und 7 des Wehrgesetzes 1990, während deren das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind für Ansprüche eines Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen.

(2) § 9 gilt erstmals für jenes Urlaubsjahr, das ab dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes beginnt.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 des Wehrgesetzes 1990, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits angetreten wurde, mit dem Ende des Verpflichtungszeitraumes, längstens jedoch nach vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes.

Aufhebung von Rechtsvorschriften

§ 28. Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten außer Kraft:

1. das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz, BGBl. Nr. 154/1956;
2. § 35 des Zivildienstgesetzes.

Wirksamkeit und Vollziehung

§ 29. (1) Dieses Bundesgesetz tritt am XXXXXXXXXXXXXXXX in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind — hinsichtlich des § 28 Z 2 im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Inneres — 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. 14 a Abs. 2 lit. a bis d B-VG der Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler;
3. a) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen (Art. 14 Abs. 2 B-VG),
b) 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. 14 a Abs. 3 lit. b B-VG),
c) für Arbeitsverhältnisse, die dem Landarbeitsgesetz 1984 unterliegen, das Land;
4. im übrigen der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

VORBLATT

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, dem neu geschaffenen Zivildienst 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(Zivil)dienstes, die Anrechnung solcher Dienste für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, und die Urlaubsaliquotierung.

Alternativen:

Die erforderlichen Anpassungen können 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 auf Grund des teilweisen Wegfalls der Urlaubsaliquotierung, diese werden aber durch den Wegfall der bezahlten Wiederantrittsfrist ausgeglichen.

Vereinbarkeit mit EG-Recht:

Bei einem EG-Beitritt bzw. Abschluß eines EWR-Vertrages muß das Gesetz auch für ausländische Arbeitnehmer gelten, die in Österreich beschäftigt sind und in ihrem Heimatland zum Präsenz(Zivil)dienst einberufen werden.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

1. 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.

2. 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 15 Jahren verpflichtet werden.

3. Anlässlich der Beschlußfassung des Wehrrechtsänderungsgesetzes 1983 hat der Nationalrat am 10. November 1983 folgende EntschlieÙung angenommen:

„Der Bundesminister für soziale Verwaltung wird ersucht, das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz hinsichtlich der Zeitsoldaten dahin gehend abzuändern, daß der Arbeitsplatz eines Zeitsoldaten nur bei einer Wehrdienstleistung als Zeitsoldat, die vier Jahre nicht übersteigt, gesichert bleibt.“ (E4).

4. Diese EntschlieÙung, die jedenfalls eine Novelle des APSG erfordert hätte, wurde im Jahr 1986 zum AnlaÙ genommen, die Regierungsvorlage zu einem neuen Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz einzubringen, die der seit 1956 geänderten Verfassungs- und Rechtslage Rechnung trägt. Diese konnte jedoch wegen der vorzeitigen Auflösung des Nationalrats nicht mehr behandelt werden.

5. Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 16, Art. 14 Abs. 2 und Art. 14 a Abs. 3 lit. b B-VG sowie auf den Sonderkompetenztatbestand des § 1 Abs. 3

hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse nach dem Landarbeitsgesetz (LAG).

6. Im Begutachtungsverfahren im Jahr 1986 wurden seitens der Länder massive Einwände gegen die Regelung der Arbeitsplatz-Sicherung der Vertragsbediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände durch den Bund vorgebracht. Dieser Entwurf trägt diesen Bedenken Rechnung und nimmt diese Vertragsbediensteten aus dem Geltungsbereich aus, wenngleich weiterhin die Rechtsansicht vertreten wird, daß die Regelungskompetenz beim Bund liegt. Es soll daher durch ein Kompetenzfeststellungsverfahren beim Verfassungsgerichtshof nach Artikel 138 B-VG Klarheit geschaffen werden.

7. Zur Vereinbarkeit mit dem EG-Recht ist festzuhalten, daß gemäß § 7 der VO (EWG) Nr. 1612/68 und Art. 9 der VO (EWG) Nr. 38/64 Arbeitnehmer aus einem anderen Mitgliedstaat nicht schlechter als inländische Arbeitnehmer gestellt werden dürfen. Nach dem Urteil des Gerichtshofes der EG vom 15. Oktober 1969, Nr. 15/69, bedeutet dies auch eine arbeitsrechtliche Gleichbehandlung bei Ableistung des Wehrdienstes im Heimatland. Derzeit ist jedoch eine ausdrückliche gesetzliche Regelung noch nicht möglich.

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 Einzelper-

son, einer juristischen Person des Privatrechts oder des öffentlichen Rechts oder zum Bund handelt. Unstrittig ist, daß unter den Begriff „Arbeitnehmer“ auch Lehrlinge fallen.

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:

Seit der B-VG-Novelle 1974, BGBl. Nr. 444, richtet sich die Kompetenzverteilung auf dem Gebiete des Vertragsbedienstetenrechts danach, ob es sich um Regelungen über die Begründung und Auflösung sowie über die sich aus diesen ergebenden Rechte und Pflichten (Zuständigkeit der Länder) oder um sonstige Regelungen handelt (Art. 21 Abs. 2 B-VG).

Da nach einem Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes (VfSlg. 8830) dieser Kompetenztatbestand eng auszulegen ist, sind darunter nur Vorschriften zu verstehen, wie sie das Vertragsbedienstetengesetz 1948 über die Begründung und Auflösung von Dienstverhältnissen und über die einzelnen Ansprüche und Verpflichtungen des Bediensteten enthält. Im Hinblick darauf können die Regelungen des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes, die das VBG „der Art nach“ nicht enthält, nicht unter den Tatbestand des Art. 21 Abs. 2 Satz 1 B-VG subsumiert werden, sodaß auch hinsichtlich der Vertragsbediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände eine Kompetenz des Bundes zur Regelung dieser Materie gegeben ist.

Auf Grund der vehementen Einwände im Begutachtungsverfahren werden die Vertragsbediensteten der Länder im vorliegenden Entwurf jedoch ausgenommen und ein Kompetenzfeststellungsverfahren nach Art. 138 B-VG angestrebt.

Zu Abs. 3:

Diese Bestimmung entspricht dem geltenden Recht.

Zu § 2:

Diese Bestimmung ist lediglich ein Hinweis auf die Abschnitte III und IV und dient der Klarstellung.

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 1990 und des Zivildienstgesetzes 1986 werden alle Formen der Präsenz(Zivil)dienstleistungen 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 § 39 Abs. 2 Wehrgesetz;
- den Wehrdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 Wehrgesetz;
- die Kaderübungen nach § 29 Abs. 1 Wehrgesetz;
- die freiwilligen Waffenübungen und Funktionsdienste nach § 30 Wehrgesetz;
- die außerordentlichen Übungen nach § 35 Abs. 4 Wehrgesetz;
- den Präsenzdienst nach dem Auslandseinsatzgesetz, BGBl. Nr. 233/1965.

Der Zivildienst in der Fassung des Bundesgesetzes vom 20. Oktober 1988, BGBl. Nr. 598, gliedert sich in den ordentlichen und den außerordentlichen Zivildienst.

Der ordentliche Zivildienst umfaßt den Grundzivildienst und die Zivildienstübungen.

Der außerordentliche Zivildienst ist als Einsatz bei Elementarereignissen, Unglücksfällen außergewöhnlichen Umfanges und außerordentlichen Notständen zu leisten.

Zu § 4:

Diese Regelung entspricht dem bisherigen § 3.

Das geltende Recht ging vom Ruhen der dem Arbeitnehmer gebührenden Leistungen aus, während nunmehr dezidiert auf das Ruhen der Entgeltzahlungspflicht abgestellt wurde. Mit dieser Formulierung wird jedoch keine Änderung des geltenden Rechts bezweckt, da der Entgeltbegriff nicht nur den eigentlichen Lohn umfaßt, sondern alle ordentlichen und außerordentlichen Leistungen zusätzlicher Art. Der Begriff „Entgelt“ umfaßt jede Leistung, die der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber dafür bekommt, daß er ihm seine Arbeitskraft zur Verfügung stellt (OGH vom 13. Jänner 1976, Arb 9430). Sozialleistungen, die nicht Entgelt sind, wird der Arbeitnehmer mangels Anwesenheit im Betrieb nicht in Anspruch nehmen können.

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 oder beschränkt werden.

Zu § 5:

Die Neufassung dieser Bestimmung entspricht den Beschlüssen der Kodifikationskommission (Kurzprotokoll der Kodifikationskommission, KP S 422 bis 427). 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 der Arbeitnehmer allenfalls dem Arbeitgeber schadenersatzpflichtig, wenn dieser durch die Nichtmeldung einen Schaden erlitten hat.

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.

Wenn der Präsenz(Zivil)dienst verlängert, verkürzt oder unterbrochen wird, so muß der Arbeitnehmer dies dem Arbeitgeber ebenfalls ehebaldigst zur Erleichterung seiner Dispositionsmöglichkeiten mitteilen. Das gleiche gilt, wenn die Einberufung (Zuweisung) widerrufen oder aufgeschoben wird bzw. der Arbeitnehmer von der Ableistung des Präsenzdienstes befreit wird oder seine freiwillige Meldung zurücknimmt.

Zu § 6:

Zu Abs. 1:

Z 1 entspricht § 12 Abs. 3 APSG 1956. Abweichend vom geltenden Recht wird die Fristenhemmung nicht in jedem Fall gesondert normiert, Beginn und Ende der Fristenhemmung werden in Abs. 3 für alle Hemmungstatbestände geregelt. Z 1 regelt nicht nur die Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber, sondern auch die Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem IESG.

Zu Z 2:

§ 18 Abs. 1 BAG verpflichtet den Lehrberechtigten, den Lehrling nach Ablauf seiner Lehrzeit durch weitere vier Monate im Betrieb im erlernten Beruf zu beschäftigen. Zweck der Weiterverwendungspflicht nach § 18 BAG ist es, dem ausgebildeten Lehrling die Möglichkeit zu einer weiteren Vervollkommnung seiner Kenntnisse zu geben. Dieser Zweck würde nicht erreicht, wenn die Zeit

der Weiterverwendungspflicht während des Präsenzdienstes abliefe. Für die Zeit der Weiterverwendungspflicht kann mit dem Arbeitnehmer ein befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden. Die Frist für die Zeit der Weiterverwendungspflicht soll jedoch durch die Ableistung des Präsenz(Zivil)dienstes nicht beendet werden (OGH vom 10. Dezember 1985, Arb 10.511). Für diese Art befristeter Arbeitsverhältnisse wird daher wie nach geltendem Recht (§ 14 Abs. 2 APSG 1956) eine Sondernorm geschaffen.

Gemäß § 63 Abs. 4 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes ist der Lehrling auf sein Verlangen noch drei Monate nach Beendigung des Lehrverhältnisses zu behalten. Da es sich hiebei ebenfalls um eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Weiterverwendung durch eine bestimmte Zeit handelt, wird sie in die Regelung über die Fristenhemmung aufgenommen. Eine Ungleichbehandlung dieser Lehrlinge gegenüber den Lehrlingen nach BAG bzw. LAG (vgl. § 24 Abs. 4) wäre sachlich nicht gerechtfertigt.

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.

Z 3 entspricht § 12 Abs. 1 APSG 1956. Die Kündigungsfrist bei Kündigung vor Zustellung des Einberufungsbefehles, der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder der Zustellung des Zuweisungsbescheides soll jedoch nur dann gehemmt werden, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von 14 Tagen nach seiner Einberufung (Zuweisung) oder nach Wegfall eines Hinderungsgrundes dem Arbeitgeber diese bekannt gibt. Eine solche Einschränkung ist im Hinblick auf § 12 Abs. 2 erforderlich.

Zu Abs. 2:

Abs. 2 entspricht § 12 Abs. 2 APSG 1956, wobei nunmehr auf Grund des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes (ASGG) die Gerichte zuständig sind.

Zu Abs. 3:

Abs. 3 enthält den Tag des Beginns der Fristenhemmung, der aus §§ 12 Abs. 1 und 3 und 14 Abs. 2 APSG 1956 gleichlautend zusammengefaßt wurde.

Die Hemmung der Fristen endet wie nach geltendem Recht mit der Entlassung aus dem Präsenz(Zivil)dienst. Lediglich bei einer über vier

Jahre hinausgehenden Verpflichtung als Zeitsoldat soll mit dem Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes auch die Hemmung des Fristablaufes enden.

Eine Bestimmung über die Hemmung der Fristen für die Berechnung des Durchschnittsentgelts ist im Hinblick auf die Regelung in § 6 Abs. 4 Urlaubs-gesetz, § 3 Abs. 4 EFZG und § 9 Abs. 3 ARG nicht erforderlich.

Zu § 7:

Zu Abs. 1:

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, wenn der Arbeitnehmer die Arbeit nicht innerhalb von sechs Werktagen nach der Entlassung aus dem Präsenz(Zivil)dienst antritt.

Der Arbeitgeber muß grundsätzlich eine Entlassung unverzüglich aussprechen. Wenn der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Tagen die Arbeit nicht antritt, weiß der Arbeitgeber jedoch nicht, ob der Arbeitnehmer schuldhaft nicht wieder angetreten hat oder ob er durch wichtige Gründe am Dienstantritt verhindert ist. Der Verdacht allein, daß der Arbeitnehmer schuldhaft handelt, genügt für die Einbringung der Klage auf Zustimmung zur Entlassung nicht. Der Arbeitgeber muß diese Klage erst einbringen, wenn er sich Gewißheit verschaffen kann.

Setzt der Arbeitnehmer einen solchen Entlassungsgrund, so kann der Arbeitgeber bei Gericht auf Zustimmung zur Entlassung klagen, solange der Entlassungsschutz noch gegeben ist (vgl. § 13). 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. September 1981, 4 Ob 88/81, DRdA 1982, S 127 zur Kündigung).

Der Arbeitgeber kann verlangen, daß der in den Betrieb zurückkehrende Arbeitnehmer seine Entlassungspapiere vorweist. Damit wird ihm die Feststellung ermöglicht, ob der Arbeitnehmer zeitgerecht, spätestens binnen sechs Tagen nach seiner Entlassung aus dem Präsenz(Zivil)dienst, die Arbeit wieder angetreten hat.

Zu Abs. 2:

Gründe, die der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat, sind zB Krankheit und Unfall. Abweichend vom

geltenden Recht wird dem Arbeitnehmer eine Pflicht zur unverzüglichen Mitteilung auferlegt, die er zB auch im Fall der Erkrankung oder des Unfalles gemäß § 8 Abs. 8 AngG oder § 4 Abs. 1 EFZG zu beachten hat.

Zu Abs. 3:

Mit dem Tag der Erkrankung erwirbt der Arbeitnehmer einen Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber gemäß § 8 AngG bzw. § 2 EFZG oder der sonst für ihn geltenden Rechtsvorschriften.

Zu § 8:

§ 8 regelt die Anrechnung von im Präsenz(Zivil)dienst 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 neun Monate dauernden Präsenzdienst aus, zu dem der Arbeitnehmer verpflichtet ist. 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 bzw. für Zeiten von kurzer Dauer wie Kaderübungen (§ 29 Wehrgesetz) und freiwillige Waffenübungen und Funktionsdienste (§ 30 Wehrgesetz). Längere Dienste, zu denen sich der Arbeitnehmer auf Grund freiwilliger Meldung verpflichtet, sollen grundsätzlich für solche Ansprüche nicht mehr angerechnet werden. Eine Anrechnung von Zeiten als Zeitsoldat soll bis zum Ausmaß von zwölf Monaten erfolgen. Diese kurzen Dienste haben nach Meinung des Bundesministeriums für Landesverteidigung große Bedeutung für die Ausbildung der Offiziers- und Unteroffiziersanwärter.

Gegenüber dem seinerzeitigen Ministerialentwurf wurde insofern eine Änderung vorgenommen, als nunmehr auch Kaderübungen und freiwillige Waffenübungen und Funktionsdienste anzurechnen sind. Zu Kaderübungen dürfen unselbständige Erwerbstätige jeweils nur für insgesamt 30 Tage innerhalb von zwei Jahren einberufen werden (§ 29 Abs. 10 Wehrgesetz). Das gleiche gilt für freiwillige Waffenübungen und Funktionsdienste (§ 30 Abs. 2 Wehrgesetz).

Zivildienstübungen sind Einsätze im Rahmen des ordentlichen Zivildienstes. Die Dauer der Zivildienstübungen soll im Kalenderjahr 15 Tage nicht überschreiten.

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 § 39 Abs. 2 WG (Aufschub der Entlassung aus dem Präsenzdienst), Kaderübungen nach § 29 WG, freiwillige Waffenübungen und Funktionsdienste nach § 30 WG und außerordentliche Übungen gemäß § 35 Abs. 4 WG (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(Zivil)dienstes bestanden hat.

Für Zeiten als Zeitsoldat, die länger als zwölf Monate dauern, und die Entsendung zur Hilfeleistung in das Ausland wird eine Anrechnung gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Zu § 9:

Abs. 1 entspricht dem geltenden Recht.

Abs. 2 trifft eine Regelung für kurzzeitige Einberufungen in einem Urlaubsjahr, die in der Regel bis zu drei Wochen dauern. Mehrere dieser kurzzeitigen Einberufungen zum Präsenzdienst sind zusammenzurechnen. Für Zivildienstübungen gemäß § 7 Abs. 2 Zivildienstgesetz, die im Kalenderjahr 15 Tage nicht überschreiten sollen (insgesamt nicht mehr als 60 Tage), und den außerordentlichen Zivildienst gilt das gleiche. Ergibt die Summe der kurzen Einberufungen eine 30 Tage übersteigende Zeit, so findet für die ersten 30 Tage keine Aliquotierung statt. Die übersteigenden Zeiten werden in die Aliquotierung einbezogen.

Zu Abs. 3:

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen § 23 APStG 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(Zivil)dienst ganz oder zum Teil in den Hauptferien ableisten, haben den gleichen Urlaubsanspruch wie die übrigen Arbeitnehmer gemäß Abs. 1 und 2. Der Urlaubsanspruch eines vergleichbaren Arbeitnehmers beträgt bis zu einer Dienstzeit von 25 Jahren fünf Wochen und ab

dem 25. Dienstjahr sechs Wochen bzw. das aliquote Ausmaß gemäß Abs. 1 und 2. Der Urlaub ist sofort nach Entlassung aus dem Präsenz(Zivil)dienst zu gewähren. Beginnt oder endet der Präsenz(Zivil)dienst während der Hauptferien, so ist auf den Urlaubsanspruch jener Ferienteil anzurechnen, in dem kein Präsenz(Zivil)dienst geleistet wird. Entspricht daher der frei bleibende Rest der Hauptferien dem Urlaubsausmaß nach Abs. 1 und 2, so steht kein weiterer Erholungsurlaub im Anschluß an den Präsenz(Zivil)dienst zu.

Zu § 10:

Die Regelung entspricht dem geltenden Recht (§ 17 APStG 1956).

Zu § 11:

Zu Abs. 1:

Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Werks- oder Dienstwohnung, so soll eine Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz(Zivil)dienst 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, daß die Wohnung weiter entweder vom Arbeitnehmer selbst oder von seiner Familie benötigt wird. Bei einer über vier Jahre hinausgehenden Verpflichtung als Zeitsoldat soll mit dem Ende des Kündigungsschutzes auch der Anspruch auf die Werks- oder Dienstwohnung enden.

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. Für die Erteilung von Rechtsbelehrungen und die Ausstellung von Amtsbestätigungen sind gemäß § 92 ASGG jedes Landes- und Kreisgericht als Arbeits- und Sozialgericht sowie das Arbeits- und Sozialgericht Wien zuständig.

Zu § 12:

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

den. Weiters werden die erforderlichen Anpassungen an das ASGG vorgenommen.

Zu Abs. 1:

Entspricht teilweise § 6 Abs. 1 APStG 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 kündigungsgeschützt ist, unter Umgehung des Entlassungsschutzes ohne Zustimmung des Gerichtes entlassen werden könnte. Diese Regelung entspricht auch den Beschlüssen der Kodifikationskommission (KP S 427 f.).

Arbeitnehmer, die zum Präsenz(Zivil)dienst einberufen bzw. zugewiesen sind, können jedenfalls nur unter besonderen Voraussetzungen gekündigt oder entlassen werden.

Zu Abs. 2:

Anders als im geltenden Recht beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz nicht mit der Zustellung des Einberufungsbefehles (Zuweisungsbescheides), sondern mit der Mitteilung an den Arbeitgeber. Dem Arbeitnehmer, der zwar gemäß § 5 grundsätzlich zur unverzüglichen Mitteilung verpflichtet ist, steht es frei, diese später nachzuholen. Sein Kündigungs- und Entlassungsschutz geht durch eine verspätete Meldung nicht verloren. Gegenüber dem seinerzeitigen Ministerialentwurf ist jedoch insofern eine Änderung eingetreten, als nunmehr bei Verletzung der Mitteilungspflicht eine Kündigung bzw. Entlassung eines bereits einberufenen (zugewiesenen) Arbeitnehmers nur dann rechtsunwirksam sein soll, wenn zwischen Zustellung des Einberufungsbefehles (Zuweisungsbescheides) und Kündigung bzw. Entlassung nicht mehr als 14 Tage verstrichen sind. In diesem Fall sollen analog zu den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes Präsenz- oder Zivildienstler den Kündigungs- und Entlassungsschutz genießen, wenn sie innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Beendigungserklärung ihre Mitteilung nachholen. Die etwas kürzere Frist als im MSchG wird deshalb gewählt, weil dem künftigen Präsenz- oder Zivildienstler 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.

Hat der Arbeitnehmer die Frist von 14 Tagen nach Zustellung des Bescheides verstreichen lassen und wird er nach Ablauf von 14 Tagen gekündigt

bzw. entlassen, so verliert er wie nach geltendem Recht den Kündigungs- und Entlassungsschutz. Spricht der Arbeitgeber jedoch keine Kündigung oder Entlassung aus und kommt der Arbeitnehmer seiner Meldepflicht später nach, so fällt er ab dem Zeitpunkt der Meldung unter den Kündigungs- und Entlassungsschutz dieses Bundesgesetzes.

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 des Gerichtes auf Grund einer Klage des Arbeitgebers erteilt wird. Anders als bei der Entlassung von Betriebsratsmitgliedern ist eine nachträgliche Zustimmung des Gerichtes nicht vorgesehen. Die Zustimmung des Gerichtes ist dann nicht erforderlich, wenn der Betrieb bereits stillgelegt ist und in einem allenfalls vorhandenen anderen Betrieb des Unternehmens keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit besteht. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz ist eine Arbeitsrechtssache gemäß § 50 Abs. 2 ASGG (Kuderna, Komm. z. ASGG, S 268). Die Klage auf Zustimmung des Gerichtes ist eine Rechtsgestaltungsklage.

Zu Abs. 4:

Abs. 4 entspricht dem geltenden Recht (§ 6 Abs. 3 zweiter Satz APStG 1956). Unterläßt es der Arbeitgeber, gleichzeitig mit der Klageeinbringung bei Gericht den Betriebsrat zu verständigen, würde eine selbst mit Zustimmung des Gerichtes ausgesprochene Kündigung eine Verletzung der Vorschrift des Abs. 4 bedeuten und daher rechtsunwirksam sein. Das Gericht hat daher bei jeder Klage auf Kündigung oder Entlassung zu prüfen, ob die Mitteilung an den Betriebsrat erfolgt ist. Liegt dies nicht vor, ist der Antrag wegen Nichterfüllung der Antragsvoraussetzungen zurückzuweisen (vgl. EA Graz vom 4. Jänner 1960, Arb 7190, ergangen zur gleichlautenden Bestimmung des Mutterschutzgesetzes).

Abs. 5: entspricht dem geltenden Recht (§ 6 Abs. 4 APStG 1956).

Zu Abs. 6:

Die Zustimmung des Gerichtes 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 Gerichtes 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. 7:

Abs. 7 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 Präsenzdienster Mitglied des Betriebsrates war.

Nunmehr wird die Geltung der §§ 105 bis 107 ArbVG für zum Präsenz(Zivil)dienst 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 Gericht bei seiner Entscheidung gemäß § 120 Abs. 1 ArbVG den besonderen Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen und die Zustimmung zu verweigern hat, wenn sich die Klage 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(Zivil)dienstes zugestellt wurde und der Arbeitnehmer sich daher noch im Betrieb befindet und sein Mandat ausübt.

Unter den Schutz der §§ 120 bis 122 ArbVG fallen:

Mitglieder des Betriebsrates;

Ersatzmitglieder, die an der Mandatsausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben;

Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber.

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:

Zu Abs. 1:

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 weiterbestehen.

Z 2: Gemäß der Entschließung des Nationalrates vom 10. November 1983, E 4, soll der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Zeitsoldaten mit vier 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 vier Jahren nicht, so endet der Schutz vier Jahre nach Antritt des Verpflichtungsverhältnisses. Kehrt jedoch der Arbeitnehmer bei einer Verpflichtung als Zeitsoldat gemäß § 32 Wehrgesetz nach vier 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(Zivil)dienstes noch einen Monat nach Beendigung dieses Präsenz(Zivil)dienstes weiter (Z 3).

Zu Abs. 2:

Bei kurzen Präsenz(Zivil)diensten kann es sich ergeben, daß sich für die Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes ein Teil eines Tages ergibt. Analog der Berechnung des Urlaubsausmaßes bei Aliquotierung des Urlaubes wird auch für den Kündigungs- und Entlassungsschutz eine Aufrundungsregelung getroffen.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz entfällt jedoch sofort, wenn der Einberufungsbefehl oder Zuweisungsbescheid vor Antritt des Präsenz(Zivil)dienstes aufgehoben wird oder der Arbeitnehmer bei freiwilliger Meldung diese widerruft. Der Arbeitnehmer fällt mit der Aufhebung des Bescheides bzw. seinem Widerruf nicht mehr unter den Geltungsbereich des APSG.

Zu § 14:

Zu Abs. 1:

Diese Regelung entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht, berücksichtigt jedoch Änderungen, die von der Kodifikationskommission vorgeschlagen wurden (KPS 429 f.), und die Regelungen 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 Präsenzdienster 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 APStG 1956) und § 10 Abs. 3 dritter Satz MSchG. Die Einverständniserklärung zur Kündigung erlangt nur dann Rechtswirksamkeit, wenn der Arbeitnehmer in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung vom Vorsitzenden über den Kündigungsschutz belehrt wird, eine Erklärung in der 1. Tagsatzung ist nicht ausreichend. Die Rechtsbelehrung hat persönlich zu erfolgen. Eine Vertretung durch die Fachgewerkschaft kann die Rechtsbelehrung durch den Vorsitzenden nicht ersetzen.

Zu Abs. 2:

Diese Bestimmung entspricht inhaltlich dem geltenden Recht (§ 6 Abs. 5 APStG 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 Stilllegung 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(Zivil)dienst ableistet. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer von der Wiederaufnahme der Tätigkeit des eingeschränkten oder stillgelegten Betriebes oder Betriebsteiles zu verständigen. Der Arbeitnehmer muß in diesem Fall den Arbeitgeber darüber in Kenntnis setzen, ob er nach Ablauf seines Präsenz(Zivil)dienstes oder nach Auflösung eines allenfalls inzwischen eingegangenen Arbeitsverhältnisses das Beschäftigungsverhältnis aufrechterhalten will. Hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht von der Wiederaufnahme der Tätigkeit des Betriebes verständigt, steht es dem Arbeitnehmer frei, diese Erklärung binnen zwei Wochen nach Kenntnis von der Wiedereröffnung des Betriebes abzugeben.

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 APStG 1956.

Z 2 entspricht den Beschlüssen der Kodifikationskommission KP S 388, 389 und inhaltlich § 7 Abs. 2 lit. b APStG 1956. Es wird jedoch anstelle der Formulierung „beharrlich“ die modernere Wendung „schuldhaft gröblich“ gewählt. Dies soll jedoch keine Änderung des geltenden Rechts bewirken.

Z 3 entspricht § 7 Abs. 2 lit. c APStG 1956 und § 122 Abs. 1 Z 3 ArbVG.

Z 4 entspricht § 122 Abs. 1 Z 4 ArbVG, § 12 Abs. 1 Z 3 MSchG und inhaltlich § 7 Abs. 2 lit. d APStG 1956.

Z 5 entspricht § 7 Abs. 2 lit. e APStG 1956 und § 122 Abs. 1 Z 5 ArbVG.

Z 6 entspricht dem an das Strafrechtsänderungsgesetz angepaßten geltenden Recht (§ 7 Abs. 2 lit. f APStG 1956, vgl. auch § 12 Abs. 1 Z 5 MSchG).

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

Zu § 16:

§ 16 entspricht § 6 Abs. 7 APStG 1956.

Eine bloß mündlich vereinbarte einvernehmliche Auflösung ist rechtsunwirksam. Die schriftliche Vereinbarung hat nicht bloß den Charakter einer Beweiskunde. Sie hat für das rechtswirksame Zustandekommen der Vereinbarung konstitutive Bedeutung. Gemäß § 92 ASGG sind die Arbeits- und Sozialgerichte auch dazu berufen, Rechtsbelehrungen zu erteilen und Amtsbestätigungen auszustellen.

Zu § 17:

Der Arbeitnehmer ist im Verfahren betreffend die Zustimmung zur Kündigung und Entlassung beklagte Partei. Der Arbeitnehmer ist zur Teilnahme am Verfahren unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen (§ 8 Abs. 3 AngG, § 1154 b ABGB). Dies gilt auch für das Verfahren gemäß § 6 Abs. 2.

Zu § 18:

Diese Regelung entspricht dem geltenden Recht (§ 9 APStG 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 und ergänzende Regelungen (Definitivstellung) erforderlich.

Zu § 20:

Zu Abs. 1 und 2:

Nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes fallen ua. die Bediensteten bei Behörden, Ämtern und sonstigen Verwaltungsstellen des Bundes, die Bediensteten der Post- und Telegraphenverwaltung, des Wirtschaftskörpers Österreichische Bundesbahnen samt den von ihnen betriebenen sonstigen Verkehrszweigen und Bedienstete der öffentlichen Unterrichts- und Erziehungsanstalten, sofern für sie die Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, gelten.

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 (zB Bedienstete der Österreichischen Bundesforste), gelten die Bestimmungen des II. Abschnittes.

Die verschuldete Unterlassung des Dienstantrittes (§ 7 Abs. 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 Entlassungsbestand geschaffen wird. In diesem Fall ist nach den disziplinarrechtlichen Vorschriften vorzugehen.

Zu Abs. 3 und 4:

Rechtsbelehrungen sind im öffentlichen Dienst nicht nur vom Arbeits- und Sozialgericht, sondern auch von der Personalvertretung vorzunehmen, soweit die Vorschriften überhaupt Anwendung finden (siehe zu Abs. 1).

Nach bisher geltendem Recht ist die Rechtsbelehrung vom Vertreter des Dienstgebers vorzunehmen. Eine Belehrung durch den an einer Auflösung des Dienstverhältnisses oder einer abweichenden Vereinbarung über die Dienstwohnung interessierten Vertreter des Dienstgebers scheint jedoch dem Zweck der Belehrung zuwiderzulaufen.

Der Entwurf sieht nunmehr vor, daß Vertragsbedienstete entweder vom Arbeits- und Sozialgericht

(§ 92 ASGG) oder von der Personalvertretung oder vom Betriebsrat vor einer einvernehmlichen Lösung ihres Arbeitsverhältnisses belehrt werden müssen. Eine Belehrung durch die Personalvertretung erscheint im Bereich des Bundes auch im Hinblick auf § 9 Abs. 1 lit. i PVG geboten, wonach der Dienststellenausschuß bei der einvernehmlichen Auflösung von Dienstverhältnissen ein Mitwirkungsrecht hat.

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 ersten Dienstjahr ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Das gleiche gilt gemäß § 10 Abs. 2 und 3 BDG für provisorische Dienstverhältnisse während der ersten sechs Monate. Ohne Fristenhemmung, wie sie Abs. 5 vorsieht, würde der Zweck dieser Regelungen vereitelt. Der Ablauf der Zeit, während der der Bedienstete ohne Angaben von Gründen gekündigt werden kann, wird nicht gehemmt, wenn zu Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bereits zwei Drittel dieser Frist (also acht Monate nach VBG, vier Monate nach BDG) verstrichen sind.

Zu Abs. 6:

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

Für diese Bediensteten endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach vier Jahren (§ 13 Abs. 1 Z 2). Ab diesem 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 Präsenz- und Zivildienstes auch für Bedienstete des öffentlichen Dienstes die Schutzbestimmung des § 11 (siehe auch zu Abs. 3).

Zu § 21:

Diese Regelung entspricht § 22 APSG 1956.

Zu § 22:

Die hier getroffene Sonderregelung für den Erholungsurlaub gilt für die Lehrer des öffentlichen

Dienstes einschließlich der Vertragslehrer und Erzieher, die dieselbe Ferialregelung wie die Lehrer haben. Die Regelung entspricht im wesentlichen dem § 23 APStG 1956. Bei der Berechnung des nach § 9 Abs. 3 zustehenden Urlaubsausmaßes ist jedoch anders als bei den Beamten der allgemeinen Verwaltung nicht vom Kalenderjahr, sondern vom Schuljahr, in dessen Hauptferien die Präsenz(Zivil)dienstleistung ganz oder teilweise fällt, auszugehen. Das Schuljahr beginnt mit Unterrichtsbeginn im September und endet mit Ablauf der Hauptferien.

Zu § 23:

§ 21 Abs. 1 des geltenden Rechts betrifft nur Vertragsbedienstete. Diese müssen, wenn die Entlassung ungerechtfertigt war, binnen vier Wochen ab dem Ausspruch der Entlassung bei Gericht die Klage auf Rechtsunwirksamkeit der Entlassung einbringen, während im privatwirtschaftlichen Bereich die Entlassung eine Klage des Arbeitgebers voraussetzt. Diese unterschiedliche Behandlung erscheint sachlich nicht gerechtfertigt und daher verfassungsrechtlich bedenklich. Der Entwurf sieht daher nunmehr auch für Entlassungen von Vertragsbediensteten eine vorherige gerichtliche Zustimmung vor. Lediglich in jenen Fällen, in denen Disziplinarerkenntnisse vorliegen, bedarf es keiner gerichtlichen Zustimmung (Abs. 1).

Zu Abs. 2:

Mit diesem zusätzlichen für den öffentlichen Dienst erforderlichen Entlassungsgrund soll sichergestellt werden, daß eine Entlassung gerechtfertigt ist, wenn der Dienstnehmer nach den dienstrechtlichen Vorschriften nicht aufgenommen hätte werden dürfen.

Zu § 24:

Mit Kundmachung des Bundeskanzlers und des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 9. Juli 1984, BGBl. Nr. 287, wurde das Landarbeitsgesetz wiederverlautbart. Die Zitate entsprechen der wiederverlautbarten Fassung. Eine inhaltliche Änderung wurde nicht vorgenommen.

Zu Abs. 1 und 2:

Für Arbeitnehmer, die dem Landarbeitsgesetz unterliegen, sollen anstelle der Gerichte die Einigungskommissionen zuständig sein. Dies entspricht dem geltenden Recht. Anstelle einer Klage ist ein Antrag einzubringen, die Einverständniserklärung muß in der mündlichen Verhandlung erfolgen. Für das Verfahren vor den Einigungskommissionen sind besondere Verfahrensvorschriften

erforderlich, die dem geltenden Recht entsprechen (§ 10 APStG 1956).

Zu § 25:

Entspricht im wesentlichen § 28 APStG 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 wird sie § 14 Abs. 1 Urlaubsgesetz nachgebildet.

Zu § 27:

Zu Abs. 1:

Gemäß § 8 dieses Entwurfes werden Zeiten als Zeitsoldat (§ 27 Abs. 3 Z 3 WG) nur im Ausmaß von zwölf Monaten und Zeiten der Auslandsentsendung für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, überhaupt nicht angerechnet. Nach dem APStG 1956 wurden diese Zeiten jedoch zur Gänze angerechnet. Um die Rechtsstellung jener Präsenzdienner, die in Erwartung der Vollanrechnung ihren Dienst angetreten haben, nicht zu verschlechtern, sieht Abs. 1 die volle Anrechnung bisher geleisteter Zeiten vor.

Zu Abs. 2:

Das geltende Recht hat für alle Formen des Präsenz- und Zivildienstes die volle Aliquotierung vorgesehen. Der Entwurf nimmt in § 9 gewisse Differenzierungen vor. Um komplizierte Berechnungen des zustehenden Urlaubsanspruches zu vermeiden, gilt die neue Aliquotierungsregelung erst für das nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes beginnende Urlaubsjahr.

Zu Abs. 3:

Gemäß der VO des Bundesministeriums für Landesverteidigung vom 26. Oktober 1988, BGBl. Nr. 590, beträgt der erste Verpflichtungszeitraum für Zeitsoldaten ein Jahr, in besonderen Fällen mindestens drei Monate, für Offiziersanwärter sechs Monate.

Der zweite Verpflichtungszeitraum beträgt den auf drei Jahre fehlenden Zeitraum. Im übrigen hat der Verpflichtungszeitraum einer Weiterverpflichtung das Vielfache eines Jahres, mindestens aber drei Jahre oder den gesamten auf das höchstzulässige Ausmaß des Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 32 Abs. 1 und 2 WG (höchstens 15 Jahre) noch fehlenden Zeitraumes zu umfassen.

Nach dem bisher geltenden Recht dauerte der Kündigungs- und Entlassungsschutz während der gesamten Verpflichtungsdauer als Zeitsoldat. Um zu vermeiden, daß jene Präsenzdiener, die in Erwartung des vollen Kündigungs- und Entlassungsschutzes ihren Dienst angetreten haben und bereits vier Jahre Zeitsoldat waren, mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes gemäß § 13 Abs. 1 Z 2 diesen Schutz mit sofortiger Wirkung verlieren, verlängert Abs. 3 diesen Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum Ende des Verpflichtungszeitraumes, höchstens jedoch auf vier Jahre.

Zu § 29:**Zu Abs. 2:**

Die Zuständigkeit zur Vollziehung ist begründet:

- hinsichtlich Z 1 aus Abschnitt A Z 6,
- hinsichtlich Z 2 aus Abschnitt K Z 9,
- hinsichtlich Z 4 aus Abschnitt L Z 3,

des Teiles 2 der Anlage zu § 2 des Bundesministeriengesetzes 1986;

- hinsichtlich Z 3 lit. a aus Art. 14 Abs. 2 B-VG,
- hinsichtlich Z 3 lit. b aus Art. 14 a Abs. 3 lit. b B-VG,
- hinsichtlich Z 3 lit. c aus Art. 12 Abs. 6 B-VG.

Gegenüberstellung

Entwurf

Abschnitt I

Geltungsbereich

- § 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für
1. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht,
 2. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen,
 3. Bedienstete, deren Dienstrecht gemäß Art. 14 Abs. 2 oder Art. 14 a Abs. 3 lit. b B-VG vom Bund gesetzlich zu regeln ist, und
 4. Heimarbeiter, auf die das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 195/1961, anzuwenden ist.
- (2) Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zu einem Land, einem Gemeindeverband oder einer Gemeinde stehen.

- (3) (**Verfassungsbestimmung**) Dieses Bundesgesetz gilt für Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287.

Sonderbestimmungen

- § 2. Abschnitt II dieses Bundesgesetzes gilt
1. für Bedienstete, die in einem in § 19 genannten Dienstverhältnis stehen, sinngemäß mit den im Abschnitt III vorgesehenen Abweichungen,

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.

- § 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.

Entwurf

2. für Arbeiter im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984 mit den im Abschnitt IV vorgesehenen Abweichungen.

Begriffsbestimmungen

§ 3. (1) Präsenzdienst im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der ordentliche und der außerordentliche Präsenzdienst gemäß § 27 des Wehrgesetzes 1990, BGBl. Nr. 305.

(2) Zivildienst im Sinne dieses Bundesgesetzes ist der ordentliche und der außerordentliche Zivildienst gemäß § 6 a des Zivildienstgesetzes, BGBl. Nr. 679/1986, BGBl. Nr. 598/1988.

Abschnitt II

Aufrechterhaltung bestehender Arbeitsverhältnisse

§ 4. Das Arbeitsverhältnis bleibt durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz(Zivil)dienst unberührt. Während der Zeit des Präsenz(Zivil)dienstes ruhen die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers, soweit nicht anderes bestimmt ist.

Mitteilungspflichten

§ 5. (1) Der Arbeitnehmer, der zum Präsenz(Zivil)dienst einberufen (zugewiesen) wird, hat dem Arbeitgeber hievon unverzüglich nach Zustellung des Einberufungsbefehls, nach der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder nach Zustellung des Zuweisungsbescheides Mitteilung zu machen. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber jede Veränderung des bei Antritt des Präsenz(Zivil)dienstes bekannten Zeitausmaßes des Präsenz(Zivil)dienstes unverzüglich bekanntzugeben. Das gleiche gilt bei Entfall des Präsenz(Zivil)dienstes.

Geltendes Recht

(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.

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 hierfür 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.

Entwurf

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

Fristenhemmung

§ 6. (1) Durch die Leistung des Präsenz(Zivil)dienstes 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, gemäß § 63 Abs. 4 des Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetzes, BGBl. Nr. 280/1980, 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, wenn der Arbeitnehmer seiner Mitteilungspflicht gemäß § 5 Abs. 1 spätestens innerhalb von 14 Tagen oder unverzüglich nach Wegfall eines über diese Frist hinaus andauernden Hinderungsgrundes nachkommt.

(2) Eine Hemmung der Kündigungsfrist gemäß Abs. 1 Z 3 tritt nicht ein, wenn das Gericht auf Grund einer Klage des Arbeitgebers das Vorliegen eines der in § 14 Abs. 1 Z 1 genannten Gründe feststellt.

(3) Die Hemmung beginnt mit dem Tag, für den der Arbeitnehmer zur Leistung des Präsenz(Zivil)dienstes einberufen (zugewiesen) ist und endet mit dem Tag der Entlassung aus dem Präsenz(Zivil)dienst, bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 des Wehrgesetzes 1990, mit dem Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß § 13 Abs. 1.

Geltendes Recht

§ 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 (Behaltspflicht) sowie einer durch kollektivvertragliche Vereinbarung festgelegten längeren Frist für die Behaltspflicht 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. (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 Stilllegung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen bereits vor Zustellung des Einberufungsbefehles oder vor Bekanntmachung des allgemeinen Einberufungsbefehles gekündigt, so hat das Gericht auf Grund einer Klage des Dienstgebers auszusprechen, daß eine Hemmung nach Abs. 1 nicht eintritt. Die Vorschrift des § 10 findet Anwendung.

Entwurf

Wiederantritt der Arbeit

§ 7. (1) Tritt der Arbeitnehmer aus seinem Verschulden die Arbeit nicht innerhalb von 6 Werktagen nach seiner Entlassung aus dem Präsenz- oder Zivildienst an, so stellt dies einen Entlassungsgrund im Sinne des § 15 Z 2 dar. Über Verlangen hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Einsicht in die Entlassungsbescheinigung zu geben.

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

(3) Ansprüche auf Fortzahlung des Entgelts des Arbeitnehmers bei Unterbleiben der Arbeitsleistung stehen auch dann zu, wenn der Arbeitnehmer aus den Gründen des Abs. 2 nach Entlassung aus dem Präsenz(Zivil)dienst die Arbeit nicht antreten kann.

Anrechnungsbestimmung

§ 8. Soweit sich Ansprüche eines Arbeitnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten

1. des ordentlichen Präsenzdienstes,
2. des außerordentlichen Präsenzdienstes gemäß § 27 Abs. 3 Z 1, 2 und 4 bis 6 des Wehrgesetzes 1990,
3. des außerordentlichen Präsenzdienstes gemäß § 27 Abs. 3 Z 3 des Wehrgesetzes 1990 bis zu zwölf Monaten
4. und des Zivildienstes,

während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

Geltendes Recht

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.

§ 15. (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.

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.

Entwurf

Urlaub

§ 9. (1) Fallen in ein Urlaubsjahr Zeiten eines Präsenz(Zivil)dienstes, so gebührt der Urlaub — soweit Abs. 2 nicht anderes bestimmt — in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Präsenz(Zivil)dienstes verkürzten Urlaubsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(2) Fällt in ein Urlaubsjahr eine kurzfristige Einberufung zum ordentlichen oder außerordentlichen Präsenz(Zivil)dienst, so tritt eine Verkürzung des Urlaubsanspruches nur dann ein, wenn die Zeit dieser Einberufung im Urlaubsjahr 30 Tage übersteigt. Mehrere derartige Einberufungen innerhalb des Urlaubsjahres sind zusammenzurechnen. Abs. 1 Satz 2 gilt sinngemäß.

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

Sonstige Bezüge

§ 10. Der Arbeitnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in den Kalenderjahren, in denen er den Präsenz(Zivil)dienst antritt oder beendet, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Präsenz(Zivil)dienstes verkürzten Kalenderjahr entspricht.

Werks(Dienst)wohnung

§ 11. (1) Vereinbarungen über die Gewährung einer Werks(Dienst)wohnung, die vom Einberufenen (Zugewiesenen) oder seinen Familienangehörigen weiter benötigt wird, bleiben durch die Einberufung (Zuweisung) zum Präsenz(Zivil)dienst solange unberührt, als das Arbeitsverhältnis besteht, bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 des Wehrgesetzes 1990 bis zum Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß § 13 Abs. 1.

(2) Eine abweichende Vereinbarung über die Werks(Dienst)wohnung während des aufrechten Arbeitsverhältnisses bedarf zu ihrer Gültigkeit der Schriftform.

Geltendes Recht

§ 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.

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.

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

Entwurf

Dieser Vereinbarung muß überdies eine Bescheinigung des Gerichts [§ 92 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes (ASGG), BGBl. Nr. 104/1985] oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß der Arbeitnehmer über Abs. 1 belehrt worden ist.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Grundsätze

§ 12. (1) Arbeitnehmer, die zum Präsenz(Zivil)dienst einberufen (zugewiesen) sind, dürfen vom Zeitpunkt der Mitteilung über die 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(Zivil)dienst innerhalb einer Frist von 14 Tagen ab der Zustellung des Einberufungsbefehles, der allgemeinen Bekanntmachung der Einberufung oder der Zustellung des Zuweisungsbescheides eine Kündigung oder Entlassung ausgesprochen, so ist diese rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer seiner Mitteilungspflicht (§ 5) binnen drei Arbeitstagen nach Zugang der Beendigungserklärung nachkommt. Ist der Arbeitnehmer durch einen Hinderungsgrund gemäß § 5 Abs. 2 über die Frist von 14 Tagen hinaus an der Mitteilung verhindert, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam, wenn der Arbeitnehmer unverzüglich nach Wegfall dieses Hinderungsgrundes unter Vorlage des Einberufungsbefehles oder des Zuweisungsbescheides oder unter Hinweis auf die erfolgte allgemeine Bekanntmachung der Einberufung seiner Mitteilungspflicht nachkommt.

(3) Die Kündigung oder Entlassung ist rechtswirksam, wenn vor ihrem Ausspruch die Zustimmung des Gerichts 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.

Geltendes Recht

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 Gericht (§ 92 ASGG)“ nach vorausgegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.

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 rechtswirksam 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 hiervon 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 hiervon 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.

§ 6. (3) Abweichend von den Vorschriften des Abs. 1 kann eine Kündigung ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt wurde. Der Dienstgeber hat gleichzeitig mit der Einbringung der Klage dem Betriebsrat hierüber Mitteilung zu machen. Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis wegen einer

Entwurf

(4) Der Arbeitgeber hat gleichzeitig mit der Einbringung der Klage den Betriebsrat zu verständigen.

(5) Eine entgegen den Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 ausgesprochene Kündigung oder Entlassung ist rechtsunwirksam.

(6) Die Kündigung oder Entlassung ist nur zulässig, wenn sie unverzüglich nach der Entscheidung des Gerichts ausgesprochen wird.

(7) Für Arbeitnehmer, die unter den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz fallen, gelten die §§ 105 bis 107 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, nicht. Für Arbeitnehmer, auf die die §§ 120 bis 122 des Arbeitsverfassungsgesetzes anzuwenden sind, gilt der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz nicht.

Geltendes Recht

Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann oder wenn sich der Dienstnehmer in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt.

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

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

§ 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 (§ 54 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974) gelegen ist,

und andere durch ihn ersetzbare Dienstnehmer im Betrieb vorhanden sind, die weder den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz noch nach dem Invalideinstellungsgesetz 1969, BGBl. Nr. 22/1970) 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 Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung durch den Vorsitzenden 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 §§ 105—107 und 120—122 ArbVG nicht, es sei denn, daß dieses Bundesgesetz etwas anderes bestimmt.

Ende des Kündigungs- und Entlassungsschutzes

§ 13. (1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet:

1. bei einem Präsenz(Zivil)dienst, der kürzer als zwei Monate dauert, nach einem Zeitraum im Ausmaß der halben Dauer dieses Präsenz(Zivil)dienstes nach dessen Beendigung;
2. bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 Wehrgesetz, der ununterbrochen länger als vier Jahre dauert, nach vier Jahren ab dessen Antritt;
3. in allen übrigen Fällen einen Monat nach Beendigung des Präsenz(Zivil)dienstes.

(2) Ergeben sich bei Berechnung der Frist gemäß Abs. 1 Z 1 Teile von Tagen, so sind diese auf ganze Tage aufzurunden.

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

1. der Arbeitgeber den Arbeitnehmer
 - a) wegen der bevorstehenden Stilllegung des Betriebes oder
 - b) wegen der bevorstehenden oder schon durchgeführten Einschränkung des Betriebes oder
 - c) wegen der bevorstehenden oder schon durchgeführten Stilllegung einer Betriebsabteilung
 trotz dessen Verlangen an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens nicht ohne erheblichen Schaden weiterbeschäftigen kann, oder
2. der Arbeitnehmer auf Grund einer Erkrankung oder eines Unglücksfalles 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, oder
3. sich der Arbeitnehmer in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung durch den Vorsitzenden 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

§ 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.

§ 6. Abs. 3 Satz 3

Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber das Dienstverhältnis wegen einer Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen nicht ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiter aufrechterhalten kann oder wenn sich der Dienstnehmer in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt.

§ 6. (5) Wurde ein Dienstnehmer mit Zustimmung des Gerichts wegen Stilllegung des Betriebes gekündigt (Abs. 3), hat dieser Betrieb jedoch im Zeitpunkt der Beendigung des Präsenzdienstes des gekündigten Dienstnehmers

Entwurf

innerhalb von 14 Tagen nach Verständigung durch den Arbeitgeber oder 14 Tage nach Kenntnis über den Wegfall des Kündigungsgrundes dem Arbeitgeber mitteilt, daß er das frühere Arbeitsverhältnis fortsetzen will.

Zustimmung zur Entlassung

§ 15. Das Gericht 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. im Dienst untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Arbeitgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt,
4. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Arbeitgebers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt,
5. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Arbeitgeber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Arbeitnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt,
6. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder mit Bereicherungsvorsatz einer anderen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

Einvernehmliche Auflösung

§ 16. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bedarf zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Dieser Vereinbarung muß überdies eine Bescheinigung des Gerichts (§ 92 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes) oder einer gesetzlichen

Geltendes Recht

seine Tätigkeit wieder aufgenommen, so ist die seinerzeitige Kündigung als rechtsunwirksam anzusehen.

§ 7. Abs. 2 Satz 2

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;
- e) sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt;
- f) sich einer gerichtlichen strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedroht ist, oder aus Gewinnsucht einer gerichtlich strafbaren Handlung mit Ausnahme jener, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedroht ist, 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 Gerichts einverstanden ist.

§ 6. (1) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses kann rechtswirksam nur vereinbart werden, wenn sie schriftlich abgeschlossen wird und der Vereinbarung eine Bescheinigung eines Gerichts (§ 92 ASGG) oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigeschlossen ist, aus der

Entwurf

Interessenvertretung der Arbeitnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß der Arbeitnehmer über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

Verfahren

§ 17. Im Verfahren vor Gericht ist der Arbeitnehmer Partei.

§ 18. (1) Heimarbeiter dürfen von dem im § 12 Abs. 1 genannten Zeitpunkt bis zum Antritt des Präsenz(Zivil)dienstes und nach dessen Beendigung während der im § 13 angeführten Zeiträume bei der Ausgabe von Heimarbeit im Vergleich zu anderen Heimarbeitern desselben 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 Heimarbeitsvertrages oder eines Heimarbeitsstarifes gebührt hätte.

(3) Wird ein Heimarbeiter zum Präsenz(Zivil)dienst einberufen (zugewiesen), so ist das ihm gebührende Entgelt vor Antritt des Präsenz(Zivil)dienstes abzurechnen und auszuzahlen.

Abschnitt III

Sonderbestimmungen für Bedienstete des öffentlichen Dienstes

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

1. einem Dienstverhältnis zum Bund,
2. einem Dienstverhältnis gemäß Art. 14 Abs. 2 B-VG,
3. einem Dienstverhältnis gemäß Art. 14 a Abs. 3 lit. b B-VG oder
4. einem Dienstverhältnis zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds gemäß § 1 Abs. 2 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, stehen.

Geltendes Recht

hervorgeht, daß der Dienstnehmer über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

§ 10. In Verfahren nach §§ 6 und 7 ist der Dienstnehmer Partei.

§ 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 Heimarbeitsstarifes gebührt hätte. Wird ein regelmäßig beschäftigter Heimarbeiter zum Präsenzdienst einberufen, so ist das ihm noch gebührende Entgelt vor Antritt des Präsenzdienstes abzurechnen und auszuzahlen.

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;

Abweichende Regelungen

§ 20. (1) Auf Bedienstete, die nicht unter den II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes fallen, sind die §§ 6 Abs. 2, 7 Abs. 2, 12 Abs. 3 bis 7 und die §§ 14 und 17 nicht anzuwenden.

(2) Tritt ein Bediensteter gemäß Abs. 1 aus seinem Verschulden den Dienst nicht innerhalb von drei Tagen nach dem im § 7 Abs. 1 genannten Zeitpunkt an, so stellt dies einen Entlassungsgrund dar. Dies gilt nicht für Bedienstete, die einem Disziplinarrecht unterliegen.

(3) Auf Bedienstete gemäß Abs. 1 ist § 11 Abs. 2 mit der Maßgabe anzuwenden, daß eine Belehrung auch von der Personalvertretung vorgenommen werden kann.

(4) § 16 ist auf öffentlich-rechtlich Bedienstete nicht anzuwenden. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses eines sonstigen Bediensteten während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei Minderjährigen muß dieser Vereinbarung eine Bescheinigung eines Gerichtes (§ 92 ASGG), der Personalvertretung oder des Betriebsrates beigegeben sein, aus der hervorgeht, daß der Dienstnehmer über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

(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 und 13) gehemmt. Diese Hemmung tritt jedoch nicht ein, wenn zu Beginn des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bereits zwei Drittel dieser Frist verstrichen sind.

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

- 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 hierzu von solchen Gebietskörperschaften bestellt sind;
- e) Dienstverhältnisse, die unter § 2 lit. b des Lehrerdienstrechts-Kompetenzgesetzes fallen.

§ 25. (1) Die Bestimmungen des § 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) 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.

§ 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.

§ 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.

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

Definitivstellung

§ 21. (1) Während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes (§§ 12 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. 4 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 bis 3 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) § 15 ist nicht anzuwenden, wenn die Entlassung des Bediensteten durch das rechtskräftige Erkenntnis einer auf Grund gesetzlicher oder anderer dienstrechtlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission (Disziplinargericht) verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.

(2) Unbeschadet der in § 15 angeführten Entlassungsgründe kann das Gericht die Zustimmung zur Entlassung erteilen, wenn sich nachträglich herausstellt, daß der Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen

§ 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.

§ 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.

§ 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 Unwirksamklärung 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.

Entwurf

erschlichen hat, die seine Aufnahme nach den Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86, ausgeschlossen hätte.

Abschnitt IV

Sonderbestimmungen für Arbeitnehmer im Sinne des Landarbeitsgesetzes 1984

§ 24. (1) Die §§ 6 Abs. 2, 11 Abs. 2, 12, 14, 15 und 16 gelten sinngemäß mit der Maßgabe, daß jeweils an Stelle des Gerichts die gemäß § 226 des Landarbeitsgesetzes 1984 vorgesehenen Einigungskommissionen zuständig sind.

(2) Gegen die Entscheidung der Einigungskommissionen nach §§ 6 Abs. 2, 14 und 15 ist keine Berufung zulässig. Dem Dienstnehmer kommt im Verfahren Parteistellung zu.

(3) § 12 Abs. 7 gilt mit der Maßgabe, daß an Stelle der Zitate „§§ 105 bis 107 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974“, „§§ 210 bis 212 des Landarbeitsgesetzes 1984“ und an Stelle der Zitate „§§ 120 bis 122 des Arbeitsverfassungsgesetzes“, „§§ 223 bis 225 des Landarbeitsgesetzes 1984“ treten.

(4) § 6 Abs. 1 Z 2 gilt mit der Maßgabe, daß an Stelle 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.

Geltendes Recht

Abschnitt IV

Bestimmungen für die dem Landarbeitsgesetz unterliegenden Dienstnehmer

§ 26. (1) Die §§ 6, 7, 12 Abs. 2 und 18 Abs. 2 gelten sinngemäß mit der Maßgabe, daß jeweils an Stelle des Gerichts die gemäß § 226 des Landarbeitsgesetzes 1984 vorgesehenen Einigungskommissionen zuständig sind.

(4) Gegen die Entscheidung der Einigungskommissionen nach §§ 6 Abs. 3, 7 Abs. 2 und 12 Abs. 2 ist keine Berufung zulässig. Dem Dienstnehmer kommt im Verfahren Parteistellung zu.

(2) Die Bestimmungen des § 6 Abs. 4 gelten mit der Maßgabe, daß an Stelle der Zitation „§ 54 des Arbeitsverfassungsgesetzes“ die Zitation „§ 115 Abs. 7 des Landarbeitsgesetzes“ tritt.

(3) Die Bestimmungen des § 8 gelten mit der Maßgabe, daß an Stelle der Zitation „§§ 105 bis 107 und 120 bis 122 des ArbVG“ die Zitation „§§ 122 und 29 des Landarbeitsgesetzes“ tritt.

(5) Die Bestimmungen des § 11 gelten mit der Maßgabe, daß an Stelle der Zitation „§§ 105 bis 107 des ArbVG“ die Zitation „§ 29 des Landarbeitsgesetzes“ tritt.

(6) Die Bestimmungen des § 14 Abs. 2 gelten mit der Maßgabe, daß an Stelle der Zitation „§ 18 des Berufsausbildungsgesetzes“ die Zitation „§ 96 Abs. 10 des Landarbeitsgesetzes“ tritt.

Abschnitt VI

Gemeinsame Schlußbestimmungen

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.

Übergangsbestimmungen

§ 27. (1) Bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits geleistete Zeiten gemäß § 27 Abs. 3 Z 2 und 7 des Wehrgesetzes 1990, während derer das Arbeitsverhältnis bestanden hat, sind für Ansprüche eines Arbeitnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, anzurechnen.

(2) § 9 gilt erstmals für jenes Urlaubsjahr, das ab dem Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes beginnt.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet bei einem Präsenzdienst als Zeitsoldat gemäß § 32 des Wehrgesetzes 1990, der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits angetreten wurde, mit dem Ende des Verpflichtungszeitraumes, längstens jedoch nach vier Jahren nach Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes.

Aufhebung von Rechtsvorschriften

§ 28. Mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes treten außer Kraft:

1. das Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz, BGBl. Nr. 154/1956;
2. § 35 des Zivildienstgesetzes.

Wirksamkeit und Vollziehung

§ 29. (1) Dieses Bundesgesetz tritt am xxxxxxxxxx in Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind — hinsichtlich des § 28 Z 2 im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Inneres — 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. 14 a Abs. 2 lit. a bis d B-VG der Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler;

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

Entwurf

3. a) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen (Art. 14 Abs. 2 B-VG),
b) 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. 14 a Abs. 3 lit. b B-VG),
c) für Arbeitsverhältnisse, die dem Landarbeitsgesetz 1984 unterliegen, das Land,
4. im übrigen der Bundesminister für Arbeit und Soziales.

Geltendes Recht

- 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;
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.

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 §§ 105 bis 107 ArbVG 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 § 120 Abs. 1 dritter Satz ArbVG bleibt unberührt.

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