

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

Nachdruck vom 27. 11. 1992

Regierungsvorlage

Bundesgesetz, mit dem arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform durch Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979, des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, des Hausbesörgergesetzes, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, des Gleichbehandlungsgesetzes, des Arbeitsverfassungsgesetzes, des Angestelltengesetzes, des Gutsangestelltengesetzes, des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, des Arbeitszeitgesetzes, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, des Urlaubsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes getroffen werden (Arbeitsrechtliches Begleitgesetz — ArbBG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 315/1992 und der Kundmachung BGBl. Nr. 76/1990 wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 4 lautet:

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

2. § 3 Abs. 6 lautet:

„(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin (Heimarbeiterin) oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat (Abs. 4), unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter, Tätigkeit und der Arbeitsplatz der werdenden Mutter sowie der voraussichtliche Geburtstermin anzugeben. Ist der Betrieb vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen, so hat der Dienstgeber die Mitteilung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin an die gemäß § 35 Abs. 1 berufene Behörde zu richten. Eine Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion oder die sonst zuständige Behörde ist der Dienstnehmerin (Heimarbeiterin) vom Dienstgeber zu übergeben. Ist in einem Betrieb eine eigene betriebsärztliche Betreuung eingerichtet, so hat der Dienstgeber auch den Leiter der betriebsärztlichen Betreuung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin zu informieren.“

3. An § 3 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Dienstgeber gemäß § 3 Abs. 2 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988, in der jeweils geltenden Fassung, sind darüber hinaus verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat den Wechsel des Beschäftigers einer schwangeren Dienstnehmerin oder die Tatsache des häufigen, kurzfristigen Wechsels anzuzeigen.“

4. § 4 Abs. 2 Z 2, 4, 9 und 10 lautet:

„2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;

4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;
9. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall vom zuständigen Arbeitsinspektorat untersagt werden;
10. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, daß ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird.“
5. § 4 Abs. 5 lautet:
- „(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,
1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
 2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
 3. bei denen die Dienstnehmerin sie besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist,
- nicht beschäftigt werden, wenn das Arbeitsinspektorat auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind und im Fall der Z 3 dies auch von einem Gutachten eines Arbeitsinspektions- oder Amtsarztes bestätigt wird.“
6. Dem § 4 wird folgender Abs. 6 angefügt:
- „(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet,

nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, daß andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.“

7. § 5 Abs. 1 lautet:

„(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 3 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.“

8. § 5 Abs. 5 lautet:

„(5) Wird dem Auftrag nach Abs. 4 nicht entsprochen, so hat das Arbeitsinspektorat bei der zuständigen Verwaltungsbehörde (§ 36) die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. § 7 Abs. 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974, BGBl. Nr. 143, sowie § 9 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Verkehrs-Arbeitsinspektion, BGBl. Nr. 100/1988, bleiben unberührt.“

9. § 8 samt Überschrift lautet:

„Verbot der Leistung von Überstunden

§ 8. Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen.“

10. § 10 Abs. 4 lautet:

„(4) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten und vierten Lebensjahr des Kindes kann das Gericht die Zustimmung zur Kündigung, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde, auch dann erteilen, wenn der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Nimmt bei Verhinderung des in Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung befindlichen Vaters die Dienstnehmerin Karenzurlaub oder vereinbarte Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, endet der

Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes oder dieser Teilzeitbeschäftigung.“

11. Das Zitat in § 10 Abs. 6 lautet „Abs. 1 bis 4“.

12. Nach § 10 wird folgender § 10 a samt Überschrift eingefügt:

„Befristete Dienstverhältnisse

§ 10 a. (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zu dem Beginn des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

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

(3) Wird der Ablauf des Arbeitsverhältnisses gemäß Abs. 1 gehemmt, so besteht bei einem Beschäftigungsverbot gemäß den §§ 4 oder 6 Anspruch auf Wochengeld gemäß den Bestimmungen des ASVG.“

13. Der zweite Halbsatz des § 11 lautet:

„in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§ 10 Abs. 1, 3 und 4, 10 a Abs. 1, 15 Abs. 4, 15 a Abs. 1 Z 4, 15 b Abs. 5 und § 15 c Abs. 10 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.“

14. § 12 lautet:

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

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

1. die ihr auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt;
2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;

3. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein abträgliches Nebengeschäft betreibt;

4. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen im Betrieb (Haushalt) tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes (Haushalts) zuschulden kommen läßt;

5. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen des Abs. 2 Z 4 und 5 kann die Entlassung der Dienstnehmerin gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.“

15. § 14 Abs. 1 erster Satz und Abs. 4 lauten:

„(1) Macht die Anwendung des § 4, des § 5 Abs. 3 bis 5 oder des § 6, soweit § 10 a Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat.

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

16. An § 15 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

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

17. § 15 c Abs. 2 bis 6 lautet:

„(2) Die Dienstnehmerin kann die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel ihrer gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in

Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden. Sie muß mindestens drei Monate dauern und beginnt entweder

1. im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2 oder
2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG oder anderen österreichischen Rechtsvorschriften oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(5) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes, kann die Dienstnehmerin

1. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres in Anspruch nehmen, wenn von ihr oder dem Vater im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder
2. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes von ihr oder dem Vater weder Karenzurlaub noch von beiden gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird oder
3. eine Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig mit dem Vater bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes

in Anspruch nehmen.

(6) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage

1. bei Inanspruchnahme durch die Dienstnehmerin im zweiten oder dritten Lebensjahr des

Kindes spätestens bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1,

2. bei Inanspruchnahme im ersten Lebensjahr des Kindes, bei Teilung der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater und bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile spätestens vier Wochen nach der Entbindung,
3. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) unverzüglich

bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin bis zum Ende der Schutzfrist, in den Fällen der Z 1 und 3 binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub während des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen will.“

18. § 15 d Abs. 1 lautet:

„§ 15 d. (1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.“

19. § 19 lautet:

„§ 19. (1) § 3 Abs. 6 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Meldung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin in Dienststellen des Bundes, auf die das Bundesbediensteten-Schutzgesetz, BGBl. Nr. 164/1977, anzuwenden ist, dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist.

(2) Das Arbeitsinspektorat hat dem Dienststellenleiter in den Angelegenheiten der §§ 4, 5 Abs. 4 und 9 Abs. 3 Empfehlungen zu erteilen. § 6 des Bundesbediensteten-Schutzgesetzes gilt sinngemäß.“

20. § 21 lautet:

„§ 21. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses 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 die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.“

21. § 22 lautet:

„§ 22. (1) § 12 ist nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der 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 § 12 Abs. 2 angeführten Entlassungsgründe kann das Gericht die Zustimmung zur Entlassung erteilen, wenn sich nachträglich herausstellt, daß die Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre Aufnahme nach den Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes oder anderer österreichischer Rechtsvorschriften ausgeschlossen hätten.“

22. An § 23 Abs. 2 wird als letzter Satz angefügt:

„§ 15 Abs. 2 letzter Satz findet Anwendung.“

23. Die Überschrift des Abschnittes IV lautet:

„Sonderbestimmungen für die in privaten Haushalten beschäftigten Dienstnehmerinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind.“

4. § 24 lautet:

„§ 24. Abschnitt II gilt mit den in den §§ 25, 27, 29 und 30 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, fallen, in privaten Haushalten beschäftigt und in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind.“

25. § 25 lautet:

„§ 25. Die §§ 7 (Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit), 16 (Dienst/Werkswohnung) und 17 (Auflegen des Gesetzes) sind nicht anzuwenden. § 15 (Karenzurlaub) gilt unter der Voraussetzung, daß für die Dauer des Karenzurlaubes die Hausgemeinschaft aufgelöst wird.“

26. § 26 entfällt.

27. § 27 lautet samt Überschrift:

„Kündigungsschutz

§ 27. § 10 Abs. 1 und 2 gilt für Hausangestellte und Hausgehilfinnen für die Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung nicht. Während der Dauer des Kündigungsschutzes kann rechtswirksam gekündigt werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt worden ist. Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber wegen Änderung seiner wirtschaftlichen Verhältnisse nicht in der Lage ist, eine Arbeitskraft im Haushalt zu beschäftigen, oder der Grund, der für ihre Beschäftigung maßgebend war, weggefallen ist, oder wenn sich die Dienstnehmerin in der

Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Eine entgegen diesen Vorschriften ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.“

28. § 28 entfällt.

29. § 29 Abs. 1 lautet:

„§ 29. (1) Hausangestellte und Hausgehilfinnen, deren Dienstverhältnis in der Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung durch Kündigung des Dienstgebers beendet worden ist, haben Anspruch auf eine Sonderunterstützung. Für die Ermittlung der Höhe der Sonderunterstützung sind die Vorschriften des § 162 Abs. 3 und 4 des ASVG sinngemäß anzuwenden. Die Sonderunterstützung gebührt ab dem der Beendigung des Dienstverhältnisses folgenden Tag bis zu dem Zeitpunkt, ab dem Anspruch auf Wochengeld nach den Vorschriften des ASVG besteht. Die Sonderunterstützung gebührt auch, wenn das Dienstverhältnis mit Zustimmung des Gerichts vor dem im § 27 genannten Zeitraum durch den Dienstgeber gekündigt worden ist, durch vorzeitigen Austritt aus einem wichtigen Grund oder durch eine von der Dienstnehmerin nicht verschuldete Entlassung geendet hat, und zwar frühestens ab dem Beginn des sechsten Monats der Schwangerschaft.“

30. § 35 Abs. 1 und 2 lautet:

„(1) Die nach diesem Bundesgesetz den Arbeitsinspektoraten zustehenden Aufgaben und Befugnisse sind in den Betrieben, die dem Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion, BGBl. Nr. 100/1988, unterliegen, vom Verkehrs-Arbeitsinspektorat, in den anderen vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommenen Betrieben, von den zur Wahrnehmung des Dienstnehmerschutzes sonst berufenen Behörden wahrzunehmen.

(2) Bescheide gemäß § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu befristen. Bescheide gemäß § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu widerrufen oder abzuändern, wenn die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Über Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektion entscheidet der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Berufungen gegen Bescheide gemäß § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 kommt keine aufschiebende Wirkung zu.“

31. Der bisherige § 35 Abs. 3 entfällt. § 35 Abs. 4 erhält die Bezeichnung „Abs. 3“.

32. § 36 letzter Satz lautet:

„Für Betriebe, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen, ist zuständige Behörde die Berghauptmannschaft, für Betriebe, die dem Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegen, die gemäß § 20 des Verkehrsarbeitsinspektionsge-

setzes zuständige Behörde, für Privathaushalte die Bezirksverwaltungsbehörde.“

33. § 37 Abs. 1 lautet:

„(1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die dem § 3 Abs. 1, 3, 6 und 7, § 4 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, § 5 Abs. 1 bis 3, §§ 6 bis 8, § 9 Abs. 1 und 2, § 17, § 31 Abs. 2, § 32 oder einem Bescheid nach § 4 Abs. 2 Z 9 und Abs. 5, § 5 Abs. 4, § 9 Abs. 3 und 4 zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde (Berghauptmannschaft) mit einer Geldstrafe von 1 000 S bis 25 000 S, im Wiederholungsfalle von 3 000 S bis 50 000 S zu bestrafen.“

34. Nach § 38 wird folgender § 38 a samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmungen

§ 38 a. (1) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. XXXXX neu geschaffen wurden, haben nur Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, wenn das Kind nach dem 1. Jänner 1993 geboren wurde. Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von zu vereinbarenden Teilzeitbeschäftigungen verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Jänner 1993 und der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX erfolgen, um vier Wochen nach der Kundmachung dieses Bundesgesetzes. Ansprüche von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind vor dem 1. Jänner 1993 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

(2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 15 Abs. 2 letzter Satz angerechnet.“

35. In § 39 Abs. 1 Z 4 lit. c wird der Ausdruck „Verkehrsarbeitsinspektion“ durch den Ausdruck „Verkehrs-Arbeitsinspektion“ ersetzt.

36. Dem § 39 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Die §§ 3 Abs. 4, 6 und 7, 4 Abs. 2 Z 2, 4, 9 und 10, 4 Abs. 5 und 6, 5 Abs. 1 und 5, 8, 10 Abs. 4 und 6, 10 a, 11, 12, 14 Abs. 1 und 4, 15 Abs. 2, 15 c Abs. 2 bis 6, 15 d Abs. 1, 19, 21, 22, 23 Abs. 2, 24, 25, 27, 29 Abs. 1, 35, 36, 37 Abs. 1, 39 Abs. 1 Z 4 lit. c und 38 a sowie der Entfall der §§ 26 und 28, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. 1. 1993 in Kraft.“

Artikel II

Änderung des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes

Das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 277/1991 wird wie folgt geändert:

1. § 8 Abs. 2 bis 5 lautet:

„(2) Der männliche Arbeitnehmer kann die Herabsetzung seiner Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel seiner gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch genommen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden. Die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers muß mindestens drei Monate dauern und beginnt

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Arbeitnehmerin ist (Fälle des § 2 Abs. 1 Z 2); § 3 Abs. 2 zweiter Satz ist anzuwenden, oder
3. im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(5) Erfolgt die Annahme an Kindes statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 2 Abs. 2) im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird oder
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes weder Karenzurlaub noch von beiden Elternteilen gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird oder

3. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt.“

2. § 8 Abs. 6 zweiter Satz lautet:

„Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Arbeitnehmer bis zum Ende der Schutzfrist der Mutter (gemäß § 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften), im Fall der Z 2 binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.“

3. § 9 Abs. 1 lautet:

„§ 9. (1) Lehnt der Arbeitgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung ab, und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann der Arbeitnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.“

4. Nach § 11 wird folgender § 12 samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmungen

§ 12. (1) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. XXXXX neu geschaffen wurden, haben nur Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, wenn das Kind nach dem 1. Jänner 1993 geboren wurde. Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von zu vereinbarenden Teilzeitbeschäftigungen verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Jänner 1993 und der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX erfolgen, um vier Wochen nach der Kundmachung dieses Bundesgesetzes. Ansprüche von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind vor dem 1. Jänner 1993 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

(2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 7 (§ 15 Abs. 2 letzter Satz MSchG) angerechnet.“

5. Nach § 12 wird folgender § 13 mit Überschrift angefügt:

„Vollziehung

§ 13. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. für Dienstverhältnisse zum Bund die Bundesregierung, in Angelegenheiten jedoch, die nur

den Wirkungsbereich eines Bundesministers betreffen, dieser Bundesminister;

2. a) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen (Art. 14 Abs. 2 B-VG) und
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 B-VG), das Land;
3. hinsichtlich der Befreiung von Stempelgebühren (§ 4 Abs. 2) der Bundesminister für Finanzen,
4. im übrigen der Bundesminister für Arbeit und Soziales, hinsichtlich der Befreiung von Bundesverwaltungsabgaben im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen.“
6. Nach § 13 wird folgender § 14 mit Überschrift angefügt:

„Inkrafttreten

§ 14. § 8 Abs. 2 bis 5, § 8 Abs. 6 zweiter Satz, § 9 Abs. 1, §§ 12 und 13 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel III

Änderung des Hausbesorgergesetzes

Das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1985 wird geändert wie folgt:

1. § 14 b Abs. 1 lautet:

„(1) Für die Dauer der Beschäftigungsverbote gemäß § 3 Abs. 1 und 3 und des § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 221/1979, und eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 15, 15 a, 15 b und 15 d MSchG und den §§ 2, 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, entfällt der Entgeltanspruch nach §§ 7 und 12 und der Anspruch auf Materialkostenersatz gemäß § 8.“

2. § 17 Abs. 3 lautet:

„(3) Für die Dauer der Beschäftigungsverbote gemäß §§ 3 bis 5 Abs. 1 MSchG und des Karenzurlaubes (§§ 15, 15 a, 15 b und 15 d MSchG und §§ 2, 5 und 9 EKUG), der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG hat der Hauseigentümer auf seine Kosten für eine Vertretung zu sorgen. Der Anspruch des Hausbesorgers auf Beibehaltung der Dienstwohnung bleibt unberührt. Vereinbarungen mit dem Hausbesorger über Tätigkeiten, die mit der

Dienstwohnung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, sind für Zeiten des Karenzurlaubes, der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG zulässig.“

3. In § 31 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

„(1 a) Die §§ 14 b Abs. 1 und 17 Abs. 3, in der Fassung des BGBl. Nr. XXXXX, treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel IV

Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 474/1992, wird geändert wie folgt:

1. § 5 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Eine Beschäftigung, die in den in Betracht kommenden Zeitabschnitten ein die obigen Ansätze nicht übersteigendes Entgelt ergibt, weil infolge Arbeitsmangels im Betrieb die sonst übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht wird (Kurzarbeit), gilt nicht als geringfügig; ferner gilt eine Beschäftigung als Hausbesorger im Sinne des Hausbesorgergesetzes, BGBl. Nr. 16/1970, nicht als geringfügig, außer für die Dauer der Beschäftigungsverbote gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 221/1979, und eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 15, 15 a, 15 b und 15 d des Mutterschutzgesetzes und den §§ 2, 5 und 9 Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, bei Anspruch auf Wochengeld bzw. auf Karenzurlaubsgeld gemäß den §§ 26 und 26 a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 609.“

2. Nach § 548 wird folgender § 549 angefügt:

„§ 549. § 5 Abs. 2 zweiter Satz dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel V

Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz), BGBl. Nr. 108/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 410/1990, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 lautet:

„(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,

3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.“

2. Nach § 2 Abs. 1 werden folgende Absätze 1 a und 1 b eingefügt:

„(1 a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird oder
2. der Arbeitgeber es schuldhaft unterläßt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.

(1 b) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbildung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird.“

3. § 2 Abs. 2 lautet:

„(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.“

4. § 2 a Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleich-

behandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet.“

5. Nach § 2 a Abs. 1 wird folgender Absatz 1 a eingefügt:

„(1 a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs. 1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufzuteilen.“

6. § 2 a Abs. 2 lautet:

„(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.“

7. § 2 a Abs. 5 lautet:

„(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgelt Differenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

8. Nach § 2 a Abs. 5 wird folgender Absatz 5 a eingefügt:

„(5 a) Machen mehrere Arbeitnehmer Ansprüche nach Abs. 5 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Bewerbers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgelt Differenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

9. § 2 a Abs. 7 lautet:

„(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 2 Abs. 1 a Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 5 000 S Schadenersatz.“

10. § 2 a Abs. 8 lautet:

„(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder

wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.“

11. Der bisherige § 2 a Abs. 8 erhält die Absatzbezeichnung „(9)“.

12. Nach § 3 Abs. 5 wird folgender Abs. 5 a eingefügt:

„(5 a) Jede der in Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen soll zumindest eine Frau als Mitglied der Kommission vorschlagen. Auch bei der Nominierung der Ersatzmitglieder sollen von jeder Interessenvertretung mindestens 50% Frauen berücksichtigt werden.“

13. § 5 Abs. 3 lautet:

„(3) Gutachten der Kommission sind nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu verlautbaren.“

14. § 6 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu veröffentlichen.“

15. § 6 a Abs. 4 lautet:

„(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu verlautbaren.“

16. § 10 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 5 Abs. 2 und 7 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen.“

17. § 10 b lautet:

„Ansprüche nach § 2 a Abs. 1, 5 und 7 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 2 a Abs. 1 oder 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 2 a Abs. 8 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 2 a Abs. 2, 3, 4 und 6 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl.

Nr. XXXXXX abgeschlossen wurden, nicht anderes bestimmt wird. Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen.“

18. Nach § 10 b werden folgende §§ 10 c und 10 d samt Überschriften eingefügt:

„Auflegen des Gesetzes

§ 10 c. Jeder Arbeitgeber hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

Strafbestimmungen

§ 10 d. Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen der Bestimmung des § 2 c einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 5 000 S zu bestrafen.“

19. (Grundsatzbestimmung) § 12 Abs. 1 lautet:

„(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.“

20. (Grundsatzbestimmung) Nach § 12 Abs. 1 werden folgende Absätze 1 a und 1 b eingefügt:

„(1 a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird oder
2. der Arbeitgeber es schuldhaft unterläßt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.

(1 b) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird.“

21. (Grundsatzbestimmung) § 12 Abs. 2 lautet:

„(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.“

22. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet.“

23. (Grundsatzbestimmung) Nach § 13 Abs. 1 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

„(1 a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs. 1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufzuteilen.“

24. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 2 lautet:

„(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.“

25. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 5 lautet:

„(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 5 nicht

beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgelt Differenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

26. (Grundsatzbestimmung) Nach § 13 Abs. 5 wird folgender Abs. 5 a eingefügt:

„(5 a) Machen mehrere Arbeitnehmer Ansprüche nach Abs. 5 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Klägers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgelt Differenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

27. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 7 lautet:

„(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Falle des § 12 Abs. 1 a Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 5 000 S Schadenersatz.“

28. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 8 lautet:

„(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.“

29. (Grundsatzbestimmung) Der bisherige § 13 Abs. 8 erhält die Absatzbezeichnung „(9)“.

30. (Grundsatzbestimmung) Nach § 17 wird folgender § 18 samt Überschrift eingefügt:

„Strafbestimmungen

§ 18. Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Stellenausschreibungen entgegen den in Ausführung des § 13 a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen durch private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff. Arbeitsmarktförderungsgesetz oder durch mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts von der Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag des Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, sofern eine solche durch die Landesgesetzgebung vorgesehen ist, mit Geldstrafe

zu bestrafen sind. Deren Höhe ist von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzen.“

31. § 21 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„§ 2 Abs. 1, 1 a, 1 b und 2, § 2 a Abs. 1, 1 a, 2, 5, 5 a, 7, 8 und 9, § 3 Abs. 5, § 5 Abs. 3, § 6 Abs. 4, § 6 a Abs. 4, § 10 Abs. 1, §§ 10 b, 10 c und 10 d in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

32. Nach § 21 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) § 12 Abs. 1, 1 a, 1 b und 2, § 13 Abs. 1, 1 a, 2, 5, 5 a, 7, 8 und 9 und § 18 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. treten gegenüber den Ländern mit dem Tag der Kundmachung dieses Bundesgesetzes in Kraft. Die Ausführungsgesetze sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

Artikel VI

Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Bundesgesetz betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz — ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 473/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 23 lautet samt Überschrift:

„Bemessung des Mindestentgelts

§ 23. Bei Festsetzung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen ist insbesondere auf deren Angemessenheit und die Entgeltbemessung in verwandten Wirtschaftszweigen Bedacht zu nehmen. Liegen Mindestentgelte unter dem Mindestentgeltniveau in verwandten Wirtschaftszweigen, so ist bei der Neufestsetzung von Mindestentgelten überdies auf dieses Entgeltniveau Bedacht zu nehmen.“

2. § 50 wird folgender Abs. 3 angefügt:

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

3. Nach § 55 Abs. 4 wird folgender Abs. 4 a eingefügt:

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

4. a) § 69 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Einem Ausschuss sollen insbesondere die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen in den Angelegenheiten der Gleichbehandlung, der Frauenförderung, der Wahrnehmung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Fami-

lienpflichten sowie der Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung übertragen werden.“

b) § 69 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Im übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz.“

5. Der bisherige Text des § 80 erhält die Bezeichnung „(1)“; dem wird folgender Abs. 2 angefügt:

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

6. § 81 Abs. 3 lautet:

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

7. § 88 a Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft soll überdies auf eine angemessene Vertretung der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer Bedacht genommen werden.“

8. In § 97 Abs. 1 wird nach Z 24 anstelle des Punktes ein Strichpunkt gesetzt und folgende Z 25 angefügt:

„25. Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“

9. § 125 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Im Jugendvertrauensrat sollen jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“

10. § 131 b wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Im Zentraljugendvertrauensrat sollen jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“

11. § 171 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„§§ 23, 50 Abs. 3, 55 Abs. 4 a, 69 Abs. 2 und Abs. 3, 80 Abs. 2, 81 Abs. 3, 88 a Abs. 2 letzter Satz, 97 Abs. 1 Z 25, 125 Abs. 4 und 131 b Abs. 4 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel VII

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 157/1991, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 lautet:

„§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für das Dienstverhältnis von Personen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer (Handlungsgehilfen) oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.“

2. Der Einleitungssatz des § 2 Abs. 1 lautet:

„§ 2. (1) Dieses Bundesgesetz findet ferner Anwendung auf das Dienstverhältnis von Personen, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten im Geschäftsbetrieb von Unternehmen, Anstalten oder sonstigen Dienstgebern der nachstehenden Art angestellt sind.“

3. § 20 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden und beträgt die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.“

4. Artikel II lautet:

„(1) Dieses Bundesgesetz findet auch auf das Dienstverhältnis von Personen Anwendung, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten bei Wirtschaftstreuhandern angestellt sind. § 7 Abs. 4 mit Ausnahme der Bestimmungen über die Teilnahme an einem Wettbewerb ist auf diese Dienstverhältnisse sinngemäß anzuwenden.“

(2) Dieses Bundesgesetz findet ferner auf die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhenden Dienstverhältnisse von Personen Anwendung, die zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten bei einem durch Bundesgesetz errichteten Fonds mit Rechtspersönlichkeit angestellt sind. Ausgenommen sind Dienstverhältnisse, auf die das Vertragsbedienstetengesetz gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.“

5. Artikel X Abs. 2 lautet:

„(2) § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 20 Abs. 1 und Art. II dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel VIII

Änderung des Gutsangestelltengesetzes

Das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Bundes-

gesetz BGBl. Nr. 157/1991, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 Satz 1 lautet:

„§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für das Dienstverhältnis von Personen, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben oder deren Nebengewerben vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.“

2. § 17 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden und beträgt die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel...des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.“

3. § 42 Abs. 3 lautet:

„(3) § 1 Abs. 1 und § 17 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel IX

Änderung des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes

Das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 107/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 618/1987, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 lautet:

„§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.“

2. Dem § 3 wird folgender § 4 samt Überschrift angefügt:

„Inkrafttreten

„§ 4. § 1 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel X

Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 1962, BGBl. Nr. 235, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986, wird geändert wie folgt:

1. § 1 Abs. 3 entfällt.

Die Abs. 4 und 5 erhalten die Bezeichnung Abs. 3 und 4.

2. Abschnitt III entfällt.

3. Dem § 27 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) § 1 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft. Zugleich tritt Abschnitt III außer Kraft.“

Artikel XI

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 473/1992, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 19 a wird folgender Abschnitt 6 a (§§ 19 b bis 19 d) samt Überschrift eingefügt:

„ABSCHNITT 6 a

Vertragsrechtliche Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 19 b. (1) Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse aller Art.

(2) Dieser Abschnitt ist jedoch nicht auf Arbeitnehmer anzuwenden, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband stehen. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten jedoch für Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund stehen, sofern für ihr Arbeitsverhältnis ein Kollektivvertrag wirksam ist.

(3) Ausgenommen sind weiters

1. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, gelten;
2. Arbeitnehmer, für die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, gilt;
3. leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind;
4. Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961.

Teilzeitarbeit

§ 19 c. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

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

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

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

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

1. gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten (§ 8) erforderlich ist, und
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

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

(6) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Freiwillige Sozialleistungen sind zumindest in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht. Im Streitfall hat der Arbeitgeber zu beweisen, daß eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt.

(7) Durch Kollektivvertrag kann festgelegt werden, welcher Zeitraum für die Berechnung der regelmäßig geleisteten Mehrarbeit (Abs. 5) und für die Berechnung der Sozialleistungen (Abs. 6) heranzuziehen ist.

(8) Die Abs. 2 bis 5 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 15 c des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, und § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989.

Unabdingbarkeit

§ 19 d. Die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Abschnittes zustehenden Rechte können durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen tätigkeitspezifischer Erfor-

dernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen des § 19 c Abs. 2 und Abs. 3 Z 2 getroffen werden.“

2. In § 20 Abs. 1 lautet der erste Halbsatz:

„§ 20. (1) In außergewöhnlichen Fällen finden die Bestimmungen der §§ 3 bis 5, 7 bis 9, 11, 12, 14 bis 16, 18, 19 und 19 c Abs. 4 Z 1 und 2 keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten,“

3. Nach § 32 wird folgender § 32 a samt Überschrift eingefügt:

„Verweisungen

§ 32 a. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.“

4. In § 33 wird folgender Abs. 1 b eingefügt:

„(1 b) Die §§ 19 b, 19 c, 19 d, 20 Abs. 1 und 32 a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX, treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

5. In § 33 Abs. 4 lit. d wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende lit. e angefügt:

„e) Hinsichtlich des Abschnittes 6 a der Bundesminister für Arbeit und Soziales.“

Artikel XII

Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 416/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Abs. 7 lautet:

„(7) Zeiten, die für die Beurteilung der Anwartschaft auf Karenzurlaubsgeld herangezogen wurden, sind bei der Beurteilung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld nicht mehr zu berücksichtigen, es sei denn,

1. das Kind, dessen Geburt Anlaß für die Gewährung des Karenzurlaubsgeldes war, ist während des Bezuges des Karenzurlaubsgeldes gestorben oder
2. es wird Arbeitslosengeld für die Dauer einer Ausbildung gemäß § 18 Abs. 8 in Anspruch genommen.“

2. Dem § 18 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Das Arbeitslosengeld wird für die Dauer einer Ausbildung maximal für 26 Wochen gewährt, wenn

- a) ein Arbeitsloser nach einem Karenzurlaub aus Anlaß der Elternschaft und einem Bezug von Karenzurlaubsgeld die Beschäftigung bei seinem Arbeitgeber wieder aufgenommen hat,

- b) diese Beschäftigung nach Ablauf des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes vom Arbeitgeber gekündigt wurde und ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den vorstehenden Absätzen nicht gegeben ist,
- c) der Arbeitslose sich ohne Verzug, spätestens binnen einer Woche arbeitslos meldet und keine zumutbare Beschäftigung vermittelt werden kann und
- d) der Arbeitslose sich einer Ausbildung im Rahmen der Arbeitsmarktförderung unterzieht oder deshalb nicht unterzieht, weil von der Arbeitsmarktverwaltung keine geeignete Ausbildung angeboten werden kann.“

3. Dem § 31 a werden folgende Abs. 10 bis 12 angefügt:

„(10) Nimmt jeweils nur ein Elternteil im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979 eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15 c des Mutterschutzgesetzes 1979 oder § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften auf, so gebührt diesem das Karenzurlaubsgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, höchstens bis zur Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes.

(11) Nehmen beide Elternteile nebeneinander eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Abs. 10 auf, so gebührt beiden Elternteilen das Karenzurlaubsgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, höchstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(12) Bei Anwendung der Abs. 10 und 11 gelten die Bestimmungen der Abs. 1 bis 9 sinngemäß.“

4. § 60 Abs. 2 lit. b lautet:

„b) durch einen Beitrag aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen zum Gesamtaufwand (Barleistungen einschließlich der hierauf entfallenden Krankenversicherungsbeiträge), und zwar in Höhe von 58 vH im Jahre 1993 und 70 vH im Jahre 1994 und den Folgejahren für Karenzurlaubsgeld und in Höhe von 100 vH für Teilzeitbeihilfen für unselbständig erwerbstätige Mütter und für Wiedereinstellungsbeihilfen nach Artikel XXI des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 408/1990 in der jeweils geltenden Fassung,“

5. Nach § 78 wird folgender § 79 samt Überschrift angefügt:

„Inkrafttreten

§ 79. § 14 Abs. 7, § 18 Abs. 8, § 31 a Abs. 10 bis 12 und § 60 Abs. 2 lit. b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel XIII

Änderung des Urlaubsgesetzes

Das Urlaubsgesetz 1976, BGBl. Nr. 390, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 473/1992, wird geändert wie folgt:

1. § 16 samt Überschrift lautet:

„Pflegefreistellung

§ 16. (1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden, erkrankten, nahen Angehörigen oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge Ausfalles einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15 b Abs. 2 Z 1 bis 4 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung,

nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist und ihm für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner Person gelegenen Gründen auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages zusteht. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Erstattung des für den Arbeitnehmer aufgewendeten Bruttoentgelts nach Abschnitt 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974, in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung aus einem der in Abs. 1 und 2 genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft, kann zu einem in Abs. 2 genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angetreten werden.“

2. Dem § 18 wird folgender § 19 samt Überschrift angefügt:

„Inkrafttreten

§ 19. § 16 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX tritt am 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel XIV

Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 408/1990, wird geändert wie folgt:

Im Artikel I werden folgende §§ 19 und 20 samt Überschrift angefügt:

**„Erstattungsansprüche der Arbeitgeber für
Pflegefreistellungen nach § 16 Abs. 2 des
Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, in der jeweils
geltenden Fassung**

§ 19. (1) Leistet ein Arbeitgeber einem in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung auf Grund des § 16 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung, so hat ihm auf Antrag der für den Arbeitnehmer jeweils zuständige Krankenversicherungsträger das dafür aufgewendete Bruttoentgelt binnen drei Monaten aus den allgemeinen Mitteln der Krankenversicherung zu erstatten.

(2) Die Erstattungsregelung gilt für Arbeitnehmer, auf die Abschnitt 2 des Urlaubsgesetzes anzuwenden ist.

Inkrafttreten

§ 20. § 19 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

VORBLATT

Im Zusammenhang mit der Pensionsreform werden arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen erforderlich, um eine Gleichbehandlung der Frauen im Erwerbsleben zu erreichen.

Es werden daher folgende Gesetze novelliert:

Art. I Mutterschutzgesetz 1979

§§ 3 Abs. 4, 6 und 7, 4 Abs. 2 Z 2, 4, 9 und 10, 4 Abs. 5 und 6, 5 Abs. 1 und 5, 8, 10 Abs. 4 und 6, 10 a, 11, 12, 14 Abs. 1 und 4, 15 Abs. 2, 15 c Abs. 2 bis 6, 15 d Abs. 1, 19, 21, 22, 23 Abs. 2, 24 bis 28, 29 Abs. 1, 35, 36, 37 Abs. 1, 38 a, 39 Abs. 6

Art. II Eltern-Karenzurlaubsgesetz

§§ 8 Abs. 2 bis 6, 9 Abs. 1, 12 bis 14

Art. III Hausbesorgergesetz

§§ 14 b Abs. 1, 17 Abs. 3, 31 Abs. 1 a

Art. IV ASVG

§§ 5 Abs. 2, 549

Art. V Gleichbehandlungsgesetz

§§ 2, 2 a, 5 a, 6 Abs. 4, 6 a Abs. 4, 10 Abs. 1, 10 b bis 10 d, 12, 13, 18, 21

Art. VI Arbeitsverfassungsgesetz

§§ 23, 50 Abs. 3, 55 Abs. 4 a, 69 Abs. 2 und 3, 80, 81 Abs. 3, 88 a Abs. 2, 97 Abs. 1, 125 Abs. 4, 131 b Abs. 4, 171 Abs. 1

Art. VII Angestelltengesetz

§§ 1 Abs. 2, 2 Abs. 1, 20 Abs. 1, Art. II und X Abs. 2

Art. VIII Gutsangestelltengesetz

§§ 1 Abs. 1, 17 Abs. 1, 42 Abs. 3

Art. IX Arbeiter-Abfertigungsgesetz

§§ 1 Abs. 1, 4

Art. X Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz

§ 1 Abs. 3, Abschnitt III, § 27 Abs. 3

Art. XI Arbeitszeitgesetz

§§ 19 b bis 19 d, 20 Abs. 1, 32 a, 33 Abs. 1 b und 4

Art. XII Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977

§§ 14 Abs. 7, 18 Abs. 8 und 9, 31 a Abs. 10 bis 12, 60 Abs. 2 lit. b, 79

Art. XIII Urlaubsgesetz

§§ 16 und 19

Art. XIV Entgeltfortzahlungsgesetz

§§ 19 und 20

VORBLATT

Zu den Artikeln I bis IV:

Problemstellung:

Die Entlassung werdender Mütter ist anders als die Kündigung nicht an eine Zustimmung des Gerichtes gebunden. Teilzeitbeschäftigung ist erst ab dem 1. Geburtstag des Kindes möglich. Die benachteiligenden Sonderbestimmungen für Hausgehilfinnen, die wegen der Eigenart der Beschäftigungsverhältnisse allenfalls für die in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmerinnen gerechtfertigt sind, gelten auch für jene, die nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind. Hausbesorgerinnen haben während der Schutzfristen selbst für eine Vertretung zu sorgen.

Zielsetzung und Inhalt:

Bindung der Entlassung an die Zustimmung des Gerichtes. Ergänzung der Beschäftigungsverbote. Ermöglichung der Teilzeitbeschäftigung vom ersten bis zum vierten Lebensjahr. Verbesserung der Rechtsstellung der Hausgehilfinnen und Hausbesorgerinnen.

Alternativen:

Beibehaltung des geltenden Rechts.

Kosten:

Dem Bund können durch die Novelle Mehrausgaben erwachsen, wenn durch die Ausweitung der Möglichkeiten eine stärkere Inanspruchnahme der Kinderbetreuung erfolgt. Da jedoch nicht abzusehen ist, ob eine derartige Entwicklung eintritt, können Kosten, die dem Bund erwachsen, derzeit nicht abgeschätzt werden.

Vereinbarkeit mit EG-Recht:

Bezüglich des Mutterschutzes bestehen derzeit keine EG-Richtlinien. Die EG-Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (89/654/EWG) sieht eine Verpflichtung des Arbeitgebers vor, für schwangere Frauen und stillende Mütter Liegemöglichkeiten vorzusehen. Der derzeit in Begutachtung befindliche Entwurf eines EG-Anpassungsgesetzes enthält eine Novelle zum Mutterschutzgesetz betreffend Liegemöglichkeiten für werdende und stillende Mütter.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Zu den Artikeln I bis IV

Durch die vorliegende Novelle soll eine Reihe von Forderungen verwirklicht werden, die seit vielen Jahren von den verschiedensten Frauenorganisationen an das BMAS herangetragen werden. Insbesondere wurde immer wieder auf das Problem des Abschlusses befristeter Dienstverhältnisse hingewiesen, in deren Folge werdende Mütter Anspruch auf Wochengeld und Karenzurlaubsgeld verlieren. Wenngleich das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl. Nr. 408/1990, diese Problematik in Form einer sozialversicherungsrechtlichen Lösung weitgehend entschärft hat, bestehen nach wie vor Probleme in Teilbereichen.

Anders als bei anderen besonders geschützten Personen ist derzeit die Entlassung der unter das Mutterschutzgesetz fallenden Frauen nicht an eine gerichtliche Zustimmung gebunden. Der Entwurf hat diesen Mängeln Rechnung tragend die Entlassung an die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gebunden.

Änderungen geringfügiger Art sind bei den Schwangerschaftsmeldungen vorgesehen. Einige Beschäftigungsverbote bei schwerer oder schädlicher Arbeit wurden geändert. In Hinkunft soll die werdende Mutter insbesondere auch vor der Einwirkung von Tabakrauch geschützt werden.

Die Teilzeitbeschäftigung wird auch im ersten Lebensjahr des Kindes ermöglicht.

Im Bereich der Dienststellen des Bundes sollen die Schwangerschaftsmeldungen künftig der Arbeitsinspektion zugehen, um diese in die Lage zu versetzen, in bestimmten Mutterschutzangelegenheiten Empfehlungen an den Dienststellenleiter zu erteilen.

Die Regelungen über die Entlassung und die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses Minderjähriger im öffentlichen Dienst wurden weitgehend an die für private Arbeitsverhältnisse geltenden Regelungen angepaßt.

Jene Hausgehilfinnen und Hausangestellten, die nicht in die Hausgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen sind, werden in Hinkunft unter den

II. Abschnitt des MSchG und nicht mehr unter die Sonderbestimmungen für Hausgehilfinnen fallen, was ihre Rechtsstellung im Falle der Mutterschaft wesentlich verbessert. Eine weitere Verbesserung betrifft die Vertreterbestellung von Hausbesorgerinnen.

Die Zuständigkeit des Bundes ergibt sich aus Art. 10 Abs. 1 Z 11 und 16, Art. 14 Abs. 2, Art. 14 a Abs. 3 lit. b und Art. 21 Abs. 2 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu den Artikeln I bis IV

Zu Art. I (Änderung des MSchG):

Zu Z 1 und 2 (§ 3 Abs. 4 und 6):

Nach bisher geltendem Recht hat eine werdende Mutter ihrem Arbeitgeber lediglich das Bestehen einer Schwangerschaft zu melden.

Da jedoch gemäß § 4 einzelne Tätigkeiten wie Arbeiten im Stehen oder Akkordarbeiten ab einem bestimmten Zeitpunkt der Schwangerschaft nur mehr eingeschränkt zulässig oder verboten sind, ist es erforderlich, daß sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitsinspektion den voraussichtlichen Geburtstermin kennen. Die Arbeitnehmerin wird daher verpflichtet, dem Arbeitgeber diesen Termin bekanntzugeben. Der Arbeitgeber wiederum muß die Arbeitsinspektion unverzüglich von der Schwangerschaft der betreffenden Arbeitnehmerin unter Bekanntgabe des Geburtstermines, ihrer persönlichen Daten und der Tätigkeit, die die Arbeitnehmerin an ihrem Arbeitsplatz zu verrichten hat, informieren.

Der Begriff „Arbeitsplatz“ wird im § 6 Abs. 7 des Arbeitnehmerschutzgesetzes sowie im § 48 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung verwendet. Eine Definition des „ständigen Arbeitsplatzes“ erfolgt durch § 1 Z 2 der Allgemeinen Arbeitnehmerschutzverordnung. Eine Definition im Mutterschutzgesetz erscheint entbehrlich. In der Meldung ist der Arbeitsplatz lediglich anzugeben, nicht aber zu beschreiben. Der Arbeitgeber wird mit dieser Bestimmung nicht verpflichtet, die am

Arbeitsplatz auftretenden Belastungen der Arbeitsinspektion mitzuteilen. Es geht vielmehr darum, die Arbeitsinspektion darüber zu informieren, wo die Arbeitnehmerin beschäftigt ist, zB in welcher Filiale, in welchem Betriebsteil usw.

Mit der Verpflichtung zur Bekanntgabe des Geburtstermines wird der Arbeitsinspektion eine gezielte Vorbereitung der Erhebungstätigkeit ermöglicht. Die Arbeitsinspektion kann durch eine Vorbeurteilung der Meldungen eine Dringlichkeitsreihung vornehmen.

Ist es der werdenden Mutter nicht möglich, bereits mit der Meldung der Schwangerschaft den Geburtstermin bekanntzugeben — was sehr selten vorkommt —, so muß sie dann, wenn sie den Termin weiß, diese Meldung nachholen. Der Arbeitgeber hat diesfalls eine ergänzende Meldung an die Arbeitsinspektion zu übermitteln. Dies ist deshalb erforderlich, da eine Reihe der Beschäftigungsverbote vom Beginn der Schwangerschaft an, andere ab einer bestimmten Schwangerschaftswoche gelten.

Damit die Arbeitnehmerin sicher sein kann, daß die Arbeitsinspektion verständigt wurde, wird der Arbeitgeber verpflichtet, ihr eine Kopie der Meldung auszuhändigen.

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Leiter des betriebsärztlichen Dienstes von einer Schwangerschaft Mitteilung zu machen, besteht derzeit nur indirekt auf Grund des Tätigkeitskataloges für die betriebsärztliche Betreuung, der im Arbeitnehmerschutzgesetz festgelegt ist. Eine solche Mitteilung ist aber durchaus im Sinne einer effizienten gesundheitlichen Betreuung von schwangeren Dienstnehmerinnen. Der Arbeitgeber wird zur Mitteilung jedoch nur dann verpflichtet, wenn im Betrieb ein eigener betriebsärztlicher Dienst besteht.

Zu Z 3 (§ 3 Abs. 7):

Nach den bisherigen Erfahrungen der Arbeitsinspektion mit dem Arbeitskräfteüberlassungsgesetz ist bei Überlassung einer schwangeren Arbeitnehmerin eine Kontrolle des Arbeitsplatzes nur nach zeitraubenden Rückfragen durch die Arbeitsinspektion möglich. Leiharbeitsfirmen sollen daher verpflichtet werden, bei Wechsel des Beschäftigetriebes dies der Arbeitsinspektion zu melden. Wenn jedoch eine Arbeitnehmerin eines Leiharbeitsbetriebes häufig kurzfristig in verschiedenen Beschäftigetriebes verwendet wird, soll diese Tatsache der Arbeitsinspektion gemeldet werden. Bei einer nur wenige Tage dauernden Beschäftigung wäre die Meldung des Beschäftigetriebes nicht zielführend, da sie für die Arbeitsinspektion zu spät käme. Der Überlasser muß bei einer solchen Meldung dem Arbeitsinspektorat über telefonische Anfrage den jeweiligen Beschäftigetrieb bekanntgeben.

Zu Z 4 (§ 4 Abs. 2):

Abs. 2 Z 2 und 9:

Die Verordnung vom 1. Dezember 1986 über die Festlegung der ärztlichen Untersuchungen zur Erlangung der erhöhten Geburtenbeihilfe und der Sonderzahlung sowie über den Mutter-Kind-Paß, BGBl. Nr. 663, geht von der Schwangerschaftswoche und nicht vom Schwangerschaftsmonat aus, wobei unter „Schwangerschaftsmonat“ nicht der Kalendermonat, sondern der Lunarmonat verstanden wird und somit ein Schwangerschaftsmonat vier Wochen umfaßt. Aus medizinischer Sicht dauert daher eine Schwangerschaft zehn Lunarmonate.

Auch die Schutzfristen werden in Wochen berechnet. Da auch die Schwangerschaftsbestätigungen die Schwangerschaftswoche ausweisen, kam es bei der Umrechnung in Monate in vielen Fällen zu Unklarheiten. Aus Gründen der terminologischen Anpassung und leichteren Berechnung des Zeitpunktes der Beschäftigungsverbote wird nunmehr auch in § 4 Abs. 2 Z 2 und 9 auf Schwangerschaftswochen abgestellt.

Die Berechnung entspricht auch dem Sinn der Beschäftigungsverbote, da es für die Frage der Gefährdung der Arbeitnehmerin oder des werdenden Kindes nicht darauf ankommen kann, ob ein Monat 28 oder 31 Tage hat.

Abs. 2 Z 4:

Dieses Beschäftigungsverbot ist — in Analogie zu § 2 Abs. 1 und 3 der Verordnung über die gesundheitliche Eignung von Arbeitnehmern für bestimmte Tätigkeiten, BGBl. Nr. 39/1974, so zu verstehen, daß diese Bestimmung nicht zur Anwendung kommt, wenn die gesundheitsgefährdenden Stoffe in einer Apparatur so erzeugt, bearbeitet, verwendet oder so gelagert werden, daß das Entweichen dieser Stoffe in den Arbeitsraum während des normalen Arbeitsvorganges unmöglich ist. Kommen diese Stoffe bzw. die sonstigen schädigenden Einwirkungen in so geringem Ausmaß zur Einwirkung oder werden die werdenden Mütter aushilfsweise und nur so kurzzeitig beschäftigt, daß eine Schädigung der Gesundheit von werdender Mutter oder werdendem Kind nicht zu erwarten ist, so findet diese Bestimmung gleichfalls keine Anwendung. Ist jedoch eine Schädigung nicht ausgeschlossen, gilt das Beschäftigungsverbot.

Abs. 2 Z 10:

Ständiges Sitzen bedingt eine Zwangshaltung. Jede Zwangshaltung führt zur Erstarrung sowie zur Übermüdung der Gelenke und der Muskulatur. Die mit einer Zwangshaltung verbundenen Belastungen

wirken sich bei Schwangeren auf Grund der schwangerschaftsbedingten körperlichen Veränderungen besonders gravierend aus. Schwangeren muß die Möglichkeit geboten werden, öfters aufzustehen und umherzugehen. Da bereits mit Beginn der Schwangerschaft eine hormonelle Umstellung sowie eine Belastung des Venen- und des Kreislaufsystems gegeben sind, soll das Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft gelten.

Arbeit mit ständigem Sitzen verpflichtet den Arbeitgeber, schwangere Arbeitnehmerinnen, deren Tätigkeit ein ständiges Sitzen verlangt, in gewissen zeitlichen Abständen von dieser Tätigkeit abziehen. Solche Tätigkeiten, bei denen die Arbeitnehmerin die Arbeit nicht von sich aus unterbrechen kann, sind zB Arbeiten an Monitoren und sonstigen Bildschirmarbeitsplätzen, an Maschinen, wie zB Nähmaschinen, Mikroskopen oder als Kassierin. Läßt es der Arbeitsablauf zu, daß die Arbeitnehmerin immer wieder aufstehen kann, wie etwa bei Büroarbeiten, so besteht kein Beschäftigungsverbot. § 2 Abs. 3 des Mutterschutzgesetzes der BRD verpflichtet ebenfalls den Arbeitgeber, einer schwangeren Arbeitnehmerin, die mit Arbeiten beschäftigt ist, bei denen sie ständig sitzen muß, Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit zu geben.

Zu Z 5 (§ 4 Abs. 5):

Gerüche, die von Nichtschwangeren, aber auch von der schwangeren Dienstnehmerin vor und nach ihrer Schwangerschaft als nicht belästigend empfunden werden, können infolge der schwangerschaftsbedingten physiologischen Umstellung des weiblichen Organismus zu einer unerträglichen Belastung führen. Wenn unangenehme Gerüche zu starkem Erbrechen mit Gewichtsabnahme führen, ist dies ein Fall für eine Freistellung auf Grund des Zeugnisses eines Amts- oder Arbeitsinspektionsarztes nach § 3 Abs. 3. In weniger gravierenden Fällen soll nunmehr im Einzelfall das Arbeitsinspektorat auf Grund eines Gutachtens eines Arbeitsinspektions- oder Amtsarztes entscheiden, ob die Schwangere an diesem Arbeitsplatz einer solchen Geruchsbelästigung ausgesetzt ist.

Die Schwangerschaft stellt eine körperliche und psychische Streßsituation dar. Wenn hiezu noch ein besonderer Arbeitsstreß kommt, soll die Arbeitsinspektion im Einzelfall die Möglichkeit haben einzuschreiten. Das Verbot, werdende Mütter mit Arbeiten, bei denen sie besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt sind, zu beschäftigen, ist aus den Erfahrungen der Praxis der Arbeitsinspektion erflossen und stellt legislatives Neuland dar. Es soll deshalb auch erst dann zum Tragen kommen, wenn das Arbeitsinspektorat auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen auf Grund eines

Gutachtens eines Arbeitsinspektions- oder Amtsarztes entscheidet. Klar ist, daß sich die besondere psychische Belastung aus der Art der Tätigkeit ergeben muß und die individuelle Befindlichkeit der werdenden Mutter nicht allein ausschlaggebend sein kann. Bei arbeitsbedingten Belastungen wie Streß und Gerüchen kommt eine Freistellung nach § 3 Abs. 3 nicht in Betracht, sofern sich nicht der Gesundheitszustand der Schwangeren (zB infolge ständigen Erbrechens) so verschlechtert, daß die Weiterbeschäftigung eine Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind darstellt. Um einer solchen Gefahr vorzubeugen, wurde Abs. 5 erweitert.

Zu Z 6 (§ 4 Abs. 6):

Gemäß § 7 ANSchG sind organisatorische Maßnahmen zu treffen, um Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch zu schützen, da Passivrauchen erwiesenermaßen gesundheitsgefährdend ist.

Durch zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen ist belegt, daß im Tabakrauch eine Unzahl von krebserregenden und sonstigen toxischen Stoffen enthalten ist — wenn auch jeweils in geringen Mengen —, wobei im sogenannten Nebenstromrauch, dem Passivraucher ausgesetzt sind, verhältnismäßig mehr kanzerogene Stoffe als im Hauptstromrauch enthalten sind. Neben der gesundheitlichen Gefährdung bildet der Tabakrauch auch eine Belästigungsquelle durch den intensiven Geruch und seine Reizwirkung auf die Schleimhäute der Augen und der oberen Atemwege, die selbst zu allergischen Erscheinungen führen. Es erscheint daher dringend geraten, geeignete Maßnahmen und Vorschriften zum Schutz der Passivraucher vor der Einwirkung von Tabakrauch einzuführen. Ganz besonders gilt dies für die werdende Mutter und ihr ungeborenes Kind.

Der Arbeitgeber wird durch diese Regelung verpflichtet, organisatorische Maßnahmen zu treffen, um Schwangere bei ihrer Tätigkeit vor der Einwirkung von Rauch zu schützen. Das heißt, der Arbeitgeber muß dort, wo es ihm möglich ist, die Schwangere räumlich von den rauchenden Arbeitskollegen trennen. Wenn in einem Großraumbüro oder einer Werkshalle eine räumliche Trennung nicht möglich ist, genügt es jedoch, eine Raucher-ecke einzurichten, wobei eine gewisse räumliche Distanz zu der schwangeren Arbeitnehmerin gegeben sein muß. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auch in jenen Fällen, wo eine räumliche Trennung von rauchenden Mitarbeitern nicht möglich ist, Maßnahmen zu setzen und gegenüber diesen ein Rauchverbot auszusprechen. Die wiederholte Verletzung eines solchen Rauchverbotes stellt eine beharrliche Pflichtverletzung dar. Wenn die Art des Betriebes aber ein Rauchverbot unzumutbar macht

(zB Gastgewerbe, Friseurbetrieb usw.), wird das geltende Recht beibehalten.

Zu Z 7 (§ 5 Abs. 1):

Gemäß §§ 3 Abs. 1 und 5 Abs. 1 dauert die Schutzfrist und damit der Wochengeldbezug vor und nach der Entbindung im Normalfall insgesamt 16 Wochen. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittentbindungen, auch wenn sie zwischen der 36. und 40. Schwangerschaftswoche erfolgen, bleibt jedenfalls die zwölfwöchige Schutzfrist nach der Entbindung gewahrt. Erfolgt die Geburt vor der Schutzfrist (Sieben-Monats-Kind) bzw. zwischen Beginn der Schutzfrist und vier Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, verlängert sich zwar die Schutzfrist nach der Geburt, höchstens jedoch auf zwölf Wochen. Dies wurde von jenen Frauen, die davon betroffen sind, als sozialpolitisch verfehlte Regelung empfunden, da gerade sie die Problemfälle darstellen, etwa im Hinblick auf ihre eigene angegriffene Gesundheit oder die besondere Pflegebedürftigkeit von extremen Frühgeburten, insbesondere wenn es sich um Mehrlinge handelt. Der Entwurf sieht daher nunmehr für alle Fälle der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung ebenso wie für den Normalfall eine Gesamtdauer von 16 Wochen vor, um auch diese besonders gravierenden Fälle nicht schlechter zu behandeln als die Normalfälle.

Zu Z 8 (§ 5 Abs. 5):

Z 8 ist geltendes Recht ergänzt um ein Zitat betreffend die § 7 Abs. 3 ArbIG entsprechende Regelung des VARbIG.

Zu Z 9 (§ 8):

Das geltende Recht sieht zwar eine Begrenzung der Wochenarbeitszeit, aber keine eigene Begrenzung der Tagesarbeitszeit vor. Es stellt bei der täglichen Arbeitszeit auf das Gesetz bzw. den Kollektivvertrag ab. Das bedeutet aber, daß zB bei Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen gemäß § 4 Abs. 3 AZG eine tägliche Arbeitszeit von zehn Stunden zulässig ist. Auch in manchen Kollektivverträgen, insbesondere bei Arbeitsbereitschaft bzw. für Personen, die nicht unter das AZG fallen, wird eine längere tägliche Normalarbeitszeit zugelassen, was aus arbeitsmedizinischen Gründen abzulehnen ist.

Gerade für werdende Mütter ist besonders auf den biologischen Tag-Nacht-Rhythmus Rücksicht zu nehmen.

Optimale Lösung wäre eine Beschränkung der Tagesarbeitszeit mit acht Stunden. Dies würde aber in der Praxis vor allem in Betrieben mit

Freitag-Frühschluß zu großen Problemen führen. Eine Begrenzung der Tagesarbeitszeit mit neun Stunden stellt daher einen Kompromiß dar, der auf die betrieblichen Erfordernisse Bedacht nimmt.

Die tägliche zur Verfügung stehende Gesamtzeit teilt sich in Arbeitszeit, gebundene Freizeit (Haushalt usw.), effektive Freizeit (die tatsächlich zur Erholung zur Verfügung steht) und Schlafenszeit. Wird die Tagesarbeitszeit verlängert, so geht dies, wie sich durch eine überschlagsmäßige Berechnung leicht nachweisen läßt — insbesondere im Falle einer berufstätigen Frau und Familienmutter —, auf Kosten der effektiven Freizeit, dh. ihrer Erholzeit, schließlich auf Kosten der Schlafenszeit. Dies wäre insbesondere für Schwangere nicht akzeptabel. Es erscheint daher erforderlich, im Mutterschutzgesetz auch die Tagesarbeitszeit zu begrenzen. Eine Begrenzung auf acht Stunden täglich wäre optimal, auf neun Stunden vertretbar.

Die Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit wurde mit 40 Stunden belassen. Daraus ergibt sich, daß bei einer durch Kollektivvertrag verkürzten Arbeitszeit die Schwangere Mehrarbeit bis zu 40 Stunden leisten darf. Insoweit war auch die Überschrift zu § 8 zu ändern, weil die bisherige Überschrift zu widersprüchlichen Auslegungen führen könnte.

Zu Z 10 (§ 10 Abs. 4):

Diese Änderung ist bedingt durch die Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung bis zum vierten Geburtstag des Kindes. Bei Teilzeitbeschäftigung im ersten Lebensjahr des Kindes gilt der stärkere Kündigungsschutz des Abs. 3.

Zu Z 12 (§ 10 a):

Zu Abs. 1:

Zur Umgehung des Mutterschutzes werden immer häufiger mit jungen Frauen befristete Arbeitsverträge abgeschlossen, was dazu führt, daß diese Frauen infolge Zeitablaufs des Arbeitsverhältnisses und Nichterlangung eines neuen Arbeitsplatzes bei Schwangerschaft eine Reihe von Ansprüchen verlieren. Um den Verlust der Ansprüche auf Wochengeld und Karenzurlaubsgeld zu verhindern, hat der Gesetzgeber mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz eine sozialversicherungsrechtliche Lösung geschaffen. Arbeitnehmerinnen, die mindestens drei Monate oder 13 Wochen beschäftigt sind und während dieser Beschäftigung schwanger werden, haben Anspruch auf Wochengeld, es sei denn, sie haben das Arbeitsverhältnis selbst aufgekündigt, einvernehmlich gelöst oder sie wurden gerechtfertigt entlassen oder sind ungerechtfertigt ausgetreten. Bei einem Wochengeldanspruch erhalten sie während des Karenzurlaubes,

wenn sie die Anwartschaft nach dem AIVG nicht erfüllen, Teilzeitbeihilfe in der Höhe des halben Karenzurlaubsgeldes. Durch diese Gesetzesänderung wurde das Problem der kurzfristigen Arbeitsverhältnisse weitgehend entschärft.

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

Der Ablauf der Frist wird bis zum Eintritt des Beschäftigungsverbotes gemäß § 3 Abs. 1 (acht Wochen vor der Entbindung) gehemmt. In jenen Fällen, in denen ein individuelles Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Abs. 3 (Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind) gegeben ist, endet das befristete Dienstverhältnis mit der Vorlage des Zeugnisses des Arbeitsinspektions- oder Amtsarztes, wenn das Zeugnis auf die Dauer der Schwangerschaft ausgestellt ist. Ist das Beschäftigungsverbot befristet — etwa bei Auftreten von Röteln im Betrieb oder bei starkem Erbrechen mit Gewichtsverlust zu Beginn der Schwangerschaft —, wird der Ablauf der Frist jedoch bis zum Beginn der Schutzfrist gemäß § 3 Abs. 1 gehemmt.

Bei gesetzlichen Befristungen, wie etwa gemäß § 29 Abs. 3 Schauspielergesetz, §§ 174 Abs. 1, 175 Abs. 1 BDG [Universitäts(Hochschul)assistenten], §§ 51 Abs. 1, 52 VBG (Vertragsassistenten) und 57 [Mitarbeiter im Lehrbetrieb an Universitäten (Hochschulen)] soll eine Ablaufhemmung jedoch nicht eintreten.

Zu Abs. 2:

Folgende Befristungen sind denkbar:

- Gesetzliche Befristungen (Hochschulassistenten, Schauspieler)
- zu Ausbildungszwecken (Ferialpraktikanten)
- Saisonarbeit (Fremdenverkehr)
- Auftragspitze
- Karenzvertretungen
- Vertretungen für Präsenz- und Zivildienstler
- Befristung im Interesse der Arbeitnehmerin (zB Arbeit während der Ferien)
- zur Erprobung

Zu Abs. 3:

Wenn eine Befristung sachlich nicht gerechtfertigt ist, wird der Ablauf der Frist gehemmt und das Arbeitsverhältnis besteht weiter aufrecht. Dies ist zB dann der Fall, wenn die Zeit der Erprobung gegenüber der geforderten Qualifikation (siehe Abs. 2 letzter Halbsatz) in einem unausgewogenen Verhältnis steht. Wenn etwa mit einer Regalbetreuerin im Handel eine Probezeit von drei Monaten befristet vereinbart wird, wäre diese Befristung sachlich nicht gerechtfertigt. Das gleiche

gilt, wenn eine mit Reinigungsarbeiten betraute Frau ein befristetes Probedienstverhältnis von mehreren Monaten erhält.

Fällt die Arbeit der Arbeitnehmerin unter ein Beschäftigungsverbot des § 4 (zB Akkordarbeit, schwere Arbeiten, gefährliche Arbeiten) oder des § 6 (Verbot der Nachtarbeit), darf der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin an diesem Arbeitsplatz nicht weiter beschäftigen. Auch wenn er keinen Ersatzarbeitsplatz hat, muß er den Durchschnittslohn (vgl. § 14) weiter bezahlen. Um den Arbeitgeber, der die Arbeitnehmerin nur für eine bestimmte Zeit beschäftigen wollte und — obwohl das Dienstverhältnis aufrecht bleibt — sie nun nicht mehr beschäftigen darf, zu entlasten, sieht der Entwurf für diese Fälle die Leistung von Wochengeld durch die Sozialversicherung anstelle der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber vor. Kann die Arbeitnehmerin einzelne Arbeiten nicht mehr, andere aber weiter leisten, so tritt teilweises Ruhen des Wochengeldes ein.

Zu Z 13 (§ 11):

Infolge Inkrafttretens des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG) mit 1. Jänner 1990 und des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes mit 1. Juli 1991 wurden einige neue Bestimmungen geschaffen, die den Kündigungs- und Entlassungsschutz betreffen. Aus Gründen der Rechtsklarheit werden diese nun im § 11 aufgezählt.

Zu Z 14 (§ 12):

Zu Abs. 1:

Anders als beim Entlassungsschutz für Mitglieder der Belegschaftsvertretung und Präsenz- und Zivildienstleistende ist der Entlassungsschutz nach dem MSchG nach geltendem Recht in das materielle Recht eingebaut. Das Arbeitsverhältnis bleibt zwar bei einer ungerechtfertigten Entlassung aufrecht, die Arbeitnehmerin muß jedoch, um ihre Rechte geltend zu machen, selbst bei Gericht eine Klage einbringen. Diese Ungleichbehandlung ist für die betroffenen Frauen nicht einsichtig.

Im Sinne einer Vereinheitlichung der Bestimmungen über den Entlassungsschutz besonders geschützter Personengruppen wird daher der Entlassungsschutz nach dem MSchG dem ArbVG bzw. dem APSG angeglichen.

Abs. 2:

Z 1 wurde etwas moderner gefaßt, insbesondere wurde die Verleitung zum Ungehorsam anderer Dienstnehmer nicht mehr aufgenommen. Dieser Tatbestand entfällt nicht als Entlassungsgrund, sondern ist unter die Dienstpflichtverletzung gemäß Z 1 zu subsumieren.

Die Z 2, 3 und 5 entsprechen dem geltenden Recht.

Z 4 wurde § 122 Abs. 1 Z 5 ArbVG nachgebildet.

Der in § 12 Abs. 1 Z 6 (alt) enthaltene Entlassungsgrund der Trunksucht wurde wie im ArbVG und im APStG-Entwurf nicht mehr aufgenommen, weil es sich bei der Trunksucht um den Tatbestand der Pflichtverletzung (Z 1) oder allenfalls um eine Krankheit handelt.

Im übrigen konnte keine Entscheidung aufgefunden werden, die die Entlassung einer werdenden Mutter wegen Trunksucht betroffen hätte.

Abs. 3: entspricht dem geltenden Recht (§ 12 Abs. 2 alt).

Abs. 4: Diese Bestimmung wurde § 122 Abs. 3 ArbVG nachgebildet. Bei Tätlichkeiten, erheblichen Ehrverletzungen und bei Begehung von Straftaten durch die werdende Mutter soll auch eine nachträgliche Zustimmung des Gerichts zur Entlassung möglich sein.

Zu Z 15 (§ 14 Abs. 1 erster Satz und Abs. 4):

Die Änderung des ersten Satzes des § 14 Abs. 1 ist im Hinblick auf § 10 a Abs. 3 erforderlich (siehe hierzu die Erläuterungen zu § 10 a).

Abs. 4 enthält eine Zitatberichtigung betreffend das Einkommensteuergesetz.

Zu Z 16 (§ 15 Abs. 2):

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

Die Ungleichbehandlung zwischen Präsenzdienern und Eltern im Karenzurlaub ist sozialpolitisch nicht gerechtfertigt. Im übrigen gilt auch die Zeit des Karenzurlaubes gemäß § 227 Abs. 1 Z 4 ASVG als Ersatzzeit für die Pensionsversicherung. Die Frauenorganisationen haben daher seit vielen Jahren die Forderung nach Anrechnung des Karenzurlaubes erhoben.

Der Entwurf hat daher eine Regelung, wie sie schon in einer Reihe von Kollektivverträgen enthalten ist, übernommen und eine Anrechnung von zehn Monaten des ersten Karenzurlaubes für das Urlaubsausmaß, die Dauer der Kündigungsfrist und die Entgeltfortzahlung im Krankheits- und Unglücksfall vorgesehen.

Zu Z 17 (§ 15 c Abs. 2 bis 6):

Die Teilzeitbeschäftigung nach dem Karenzurlaub wurde mit dem Karenzurlaubserweiterungsge-

setz geschaffen. Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Gesetz gefordert, während sich die Wirtschaft mit der Begründung dagegen ausgesprochen hat, daß die vorhandene Klagemöglichkeit ausreichend sei. Tatsächlich hat die bisher vorhandene Judikatur (LG Linz v. 21. Jänner 1992, 13 Cga 203/91) festgestellt, daß für die Beurteilung der sachlichen Gründe, die einer Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen, der Maßstab der Zumutbarkeit heranzuziehen ist, sodaß auch eine geringfügige Mehrbelastung des Unternehmens für sich allein noch nicht zur Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung führen kann. Das LG Linz stellte klar, daß der Personalbedarf eines Unternehmens in der Größenordnung des Arbeitgebers (es handelte sich um eine Abteilung einer Pensionsversicherungsanstalt mit zehn Arbeitnehmern) ohnedies gewissen, durch laufende Bedarfsanalyse berücksichtigten Schwankungen unterliegt. Schrank (ZAS 1990, 189) führt hierzu aus, „daß es für den Betrieb vor allem auf die Organisierbarkeit und Verkraftbarkeit der Teilzeitarbeit ankommt. Die Wahrscheinlichkeit der Organisierbarkeit dürfte mit der Größe typischerweise zunehmen. Was der Arbeitgeber tun kann, um die Interessenbeeinträchtigung möglichst geringzuhalten, muß er auf sich nehmen. Wie der Arbeitnehmer im Kündigungsschutz zur Schutzerhaltung änderungsbereit sein muß, wird dies hier auch dem Arbeitgeber zuzumuten sein.“

Zu Abs. 2:

Nunmehr soll auch im ersten Lebensjahr des Kindes Teilzeitbeschäftigung anstelle des Karenzurlaubes möglich sein. Nimmt nur ein Elternteil diese Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch bis zum vierten Geburtstag des Kindes. Das gleiche gilt, wenn die Eltern nacheinander die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme endet die Teilzeitbeschäftigung mit dem zweiten Geburtstag des Kindes. Anders als nach geltendem Recht, ist nunmehr die Teilzeitbeschäftigung auch dann möglich, wenn vor der Geburt nicht in Vollzeit gearbeitet wurde.

Abs. 3 gibt im wesentlichen das bisher geltende Recht als eine der möglichen Formen der Kindesbetreuung wieder.

Abs. 4 enthält die Regelung über die einmalige Teilung der Teilzeitbeschäftigung wie nach bisher geltendem Recht und stellt klar, wann eine Teilzeitbeschäftigung beginnen kann.

Abs. 5 trifft die korrespondierenden Regelungen für Adoptiv- und Pflegemütter.

Zu Abs. 6:

Die Meldepflicht für die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch die Mutter im ersten

Lebensjahr des Kindes wurde auf vier Wochen verkürzt, damit eine Rückantwort des Arbeitgebers und eine Entscheidung der Arbeitnehmerin über eine allfällige Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes noch innerhalb der Schutzfrist möglich ist.

Zu Z 18 (§ 15 d Abs. 1):

Infolge der Möglichkeit der Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung bereits im ersten Lebensjahr des Kindes war § 15 d Abs. 1 anzupassen.

Zu Z 19 (§ 19):

Zum Entfall des bisherigen § 19:

Für Arbeitnehmerinnen, die unter den Abschnitt II des Gesetzes fallen, besteht ein Beschäftigungsverbot gemäß § 4 Abs. 2 Z 2 für Arbeiten, die überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen. Für Arbeitnehmerinnen, die unter § 19 fallen, wurde für den Eintritt des Beschäftigungsverboteständigen Stehen verlangt. Die Erläuterungen (871 der Beilagen, XIV. GP) führen hiezu aus, daß dadurch eine Angleichung an bereits für Land- und Forstarbeiter geltende diesbezügliche Vorschriften erfolgt. Die Erläuterungen gehen insofern ins Leere, als weder das Landarbeitsgesetz als Grundsatzgesetz noch die überwiegende Zahl der Landarbeitsordnungen für das Beschäftigungsverbot „ständiges Stehen“ verlangen. Lediglich die Landarbeitsordnungen für Wien (§ 96 Abs. 2 Z 2) und für Kärnten (§ 107 Abs. 2 lit. b) verlangen „ständiges Stehen“ als Kriterium für das Beschäftigungsverbot. Es scheint also dem Gesetzgeber ein Fehler unterlaufen zu sein, als er eine verschlechternde Anpassung an einige wenige Bestimmungen vornahm.

Zu Abs. 1:

Der Arbeitsinspektion kommt im Bereich der Dienststellen des Bundes keine Behördenfunktion zu. In Zukunft soll jedoch die Arbeitsinspektion auch die Arbeitsplätze schwangerer Dienstnehmerinnen in Dienststellen des Bundes besichtigen können, um bei Feststellung von Mängeln dem Dienststellenleiter Empfehlungen geben zu können. Aus diesem Grund ist es erforderlich, daß die Arbeitsinspektion die Meldungen über die Schwangerschaft erhält.

Zu Abs. 2:

In folgenden Angelegenheiten soll die Arbeitsinspektion das Recht zur Erteilung von Empfehlungen erhalten:

- § 4 Feststellung von schweren oder schädlichen Arbeiten,
- § 5 Abs. 4 Empfehlung von Maßnahmen nach der Schutzfrist, wenn die Dienstnehmerin noch nicht voll leistungsfähig ist und

- § 9 Abs. 3 Empfehlung betreffend die Stillzeiten.

Die sinngemäße Anwendung von § 6 BSG bewirkt, daß der Arbeitsinspektor die Dienststelle, in der die Schwangere beschäftigt ist, betreten und besichtigen kann. Dem Dienststellenleiter und dem Personalvertreter steht es frei, den Arbeitsinspektor bei der Überprüfung zu begleiten. Der Arbeitsinspektor kann vom Dienststellenleiter, dem Personalvertreter sowie der Dienstnehmerin Auskünfte verlangen, die mit der Überprüfung im Zusammenhang stehen. Die genannten Personen sind verpflichtet, dem Arbeitsinspektor die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu geben.

Zu Z 20 (§ 21):

Nach bisher geltendem Recht ist die Rechtsbelehrung minderjähriger Vertragsbediensteter über den Kündigungsschutz vom Vertreter des Dienstgebers vorzunehmen. Eine Belehrung durch den an einer Auflösung des Dienstverhältnisses allenfalls interessierten Vertreter des Dienstgebers scheint jedoch dem Zweck der Belehrung zuwiderzulaufen.

Der Entwurf sieht nunmehr vor, daß minderjährige 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 einverständlichen Auflösung von Dienstverhältnissen ein Mitwirkungsrecht hat.

Zu Z 21 (§ 22):

§ 22 Abs. 1 und 2 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 eine solche Klage an keine Frist gebunden ist. Der Entwurf (§ 12) sieht nunmehr ebenso wie das mit 1. Jänner 1992 in Kraft getretene neue Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz vor, Entlassungen an die vorherige Zustimmung des Gerichtes zu binden. Es war daher eine entsprechende Bestimmung auch für Vertragsbedienstete zu schaffen, um die Schere zwischen einer Regelung über die Entlassung in der Privatwirtschaft und im Bereich des öffentlichen Dienstes nicht noch weiter zu öffnen. 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 sicher-

gestellt werden, daß eine Entlassung gerechtfertigt ist, wenn die Dienstnehmerin nach den dienstrechtlichen Vorschriften nicht aufgenommen hätte werden dürfen.

Zu Z 22 (§ 23 Abs. 2):

Obwohl im Bereich des öffentlichen Dienstes (§ 10 Abs. 3 Gehaltsgesetz und § 29 b Abs. 7 VBG) Karenzurlaube für die dienstzeitabhängigen Ansprüche angerechnet werden, kann die Bestimmung des § 15 Abs. 2 über die Anrechnung von dienstzeitabhängigen Ansprüchen für einige unter die Sonderbestimmungen für Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes fallenden Dienstnehmerinnen von Bedeutung sein.

Zu Z 23 und 24 (Überschrift und § 24):

Unter privaten Haushalten sind nur solche von physischen Personen zu verstehen. Bisher galten die Sonderbestimmungen für Hausgehilfinnen und Hausangestellte in privaten Haushalten unabhängig davon, ob sie in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind. Von den Betroffenen wird es als gleichheitswidrig angesehen, daß zB der Kündigungsschutz im gewerblichen Bereich unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit gilt, während Hausgehilfinnen, die weniger als 20 Stunden (also zB 19 Stunden) beschäftigt sind, überhaupt keinen Kündigungsschutz haben und Hausgehilfinnen, die über 20 Stunden wöchentlich beschäftigt sind, nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats frei gekündigt werden können. Diese unterschiedliche Behandlung gegenüber anderen Arbeitnehmergruppen läßt sich bei den in die Hausgemeinschaft aufgenommenen noch mit dem engen Zusammenleben innerhalb der Familiengemeinschaft des Arbeitgebers begründen, nicht jedoch bei jenen, die nicht im Familienverband leben.

Der Entwurf nimmt daher jene Hausgehilfinnen, die nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, aus den Sonderbestimmungen für Hausgehilfinnen aus und unterstellt sie dem II. Abschnitt dieses Bundesgesetzes. Damit wird auch ein Schritt in Richtung der Erfüllung von Art. 8 Abs. 2 der Europäischen Sozialcharta getan.

Für jene Hausgehilfinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, bleibt es hinsichtlich des Kündigungsschutzes beim geltenden Recht.

Zu Z 25 (§ 25):

§ 25 zählt jene Bestimmungen auf, die auf Hausgehilfinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, keine Anwendung finden. Das sind die Regelungen über die Sonn- und Feiertagsarbeit, die Werkswohnung und das Auflegen des

Gesetzes. Gegenüber dem geltenden Recht ergeben sich folgende Änderungen:

1. § 8 findet Anwendung. werdende und stillende Mütter dürfen daher pro Woche nicht mehr als 40 Stunden beschäftigt werden. Die Arbeitszeit gem. § 5 (1) Z 1 HGHAG (100 bzw. 110 Stunden in zwei Wochen) findet keine Anwendung.
2. § 9 wird nunmehr angewendet, weil § 26 zur Gänze entfällt (siehe Erl. zu § 26). § 26 enthielt auch Regelungen über die Stillpausen. Gerade Mütter, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, benötigen jedoch nicht so lange Stillpausen, wie sie gem. § 26 vorgesehen waren. Die Stillpausen gem. § 9 reichen aus.
3. § 14 wird angewendet. Bisher galt § 14 (Entgeltfortzahlung) für Hausgehilfinnen nicht, obwohl die §§ 3 bis 6 galten. Dies bedeutet, daß eine Hausgehilfin, die gewisse schwere Arbeiten (§ 4) nicht mehr leisten darf, einen Lohnausfall hat, während alle übrigen unter das MSchG fallenden Arbeitnehmerinnen bei Änderung der Beschäftigung ihr Entgelt weiter erhalten.
4. Hausgehilfinnen hatten bisher keinen Anspruch auf Karenzurlaub, obwohl sie bei Beendigung ihres Dienstverhältnisses Anspruch auf Karenzurlaubsgeld haben. Diese Regelung wurde insbesondere bei nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Hausgehilfinnen als äußerst unbefriedigend empfunden. Um aber auch den in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmerinnen den Arbeitsplatz zu erhalten, wird nunmehr vorgesehen, daß bei Auflösung des gemeinsamen Haushaltes bis längstens zum zweiten Geburtstag des Kindes ein Rechtsanspruch auf Karenzurlaub besteht.
5. Auch für Hausgehilfinnen sollen nunmehr die Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung gelten.

Zu Z 26 (Entfall des § 26):

Das Hausgehilfengesetz vom 26. Februar 1920, StGBI. Nr. 101, enthielt keine Regelungen über die Arbeitszeit sondern lediglich solche über Ruhezeiten, wobei unter dem Begriff „Ruhezeit“ sowohl die Nachtruhe als auch die Pausen verstanden wurden. Diese Pausen wurden durch die Stammfassung des MSchG im Jahre 1957 für werdende und stillende Mütter um zwei bzw. zweieinhalb Stunden verlängert. Das Hausgehilfengesetz vom 23. Juli 1962, BGBl. Nr. 235, sah jedoch für Hausgehilfen neben den Ruhezeiten auch eine Höchstarbeitszeit vor, wobei lediglich die Wochenarbeitszeit, nicht jedoch die tägliche Arbeitszeit begrenzt wurde.

Gemäß § 5 Abs. 3 HGHAG ist die tägliche Arbeitszeit von in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Dienstnehmerinnen durch Ruhepausen von

insgesamt mindestens drei Stunden zu unterbrechen. Eine Verlängerung dieser Pausen um zwei Stunden für werdende Mütter durch die Pausen nach dem MSchG führt zu überlangen „Einsatzzeiten“ der Hausgehilfin. Diese nur historisch erklärbare Pausenregelung für werdende Mütter wird nunmehr fallengelassen. Da für stillende Hausgehilfinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, die Pausenregelung des § 5 Abs. 3 HGHaG zuzüglich der Stillpausenregelung des § 9 MSchG gilt, kann § 26 zur Gänze entfallen.

Zu Z 27 (§ 27):

Nach der Entwurfsfassung wird in Abschnitt II keine Unterscheidung hinsichtlich der Anwendung von Bestimmungen nach der Dauer der Arbeitszeit festgelegt. Daher entfällt § 24 Z 2. Es war daher das Zitat zu berichtigen.

§ 27 Abs. 2 in der geltenden Fassung stimmt wörtlich mit § 10 Abs. 7 überein. § 10 Abs. 7 findet auf Hausgehilfinnen Anwendung. Daher konnte § 27 Abs. 2 entfallen.

Zu Z 28 (Entfall des § 28):

§ 28 in der geltenden Fassung sieht einen Kündigungs- und Entlassungsschutz für teilzeitbeschäftigte Hausgehilfinnen nur dann vor, wenn sie über 20 Stunden pro Woche in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt sind. Bei einer kürzeren Beschäftigung besteht keinerlei Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Da in Teilzeit beschäftigte Hausgehilfinnen, die nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, nunmehr unter Abschnitt II dieses Gesetzes fallen, und für in die Hausgemeinschaft aufgenommene Hausgehilfinnen nicht mehr das Ausmaß der Arbeitszeit wesentlich für den Kündigungs- und Entlassungsschutz ist, konnte § 28 entfallen.

Zu Z 29 (§ 29):

Siehe zu § 27.

Zum Entfall des bisherigen Abs. 2:

Da § 24 keine Unterscheidung nach der Dauer der Arbeitszeit trifft und teilzeitbeschäftigte Hausgehilfinnen, die nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, nicht mehr den Sonderbestimmungen unterliegen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommenen aber unter § 27 fallen, kann § 29 Abs. 2 entfallen.

Zu Z 30 und 31 (§ 35 Abs. 1 und 2):

Da zur Wahrung des Arbeitnehmerschutzes in Verkehrsbetrieben die Verkehrs-Arbeitsinspektion

berufen ist, wurde sie ausdrücklich aufgenommen. Der bisherige Abs. 3 konnte entfallen, da der Hinweis auf das Arbeitsinspektionsgesetz überflüssig ist.

Abs. 2: Auch nach anderen Arbeitnehmerschutzgesetzen werden Bescheide, die Ausnahmen vorsehen, befristet erteilt (vgl. Frauennachtarbeitsgesetz, AZG). Diese Möglichkeit für die Arbeitsinspektion soll nun auch im MSchG verankert werden (erster Satz).

Gemäß § 68 Abs. 6 AVG bleiben die der Behörde in den Verwaltungsvorschriften eingeräumten Befugnisse zur Zurücknahme oder Einschränkung einer Berechtigung durch die Vorschriften des § 68 Abs. 2 bis 4 AVG unberührt. Das MSchG enthielt bisher solche Befugnisse *expressis verbis* nicht. Es wird daher eine Regelung dahin gehend getroffen, daß die Arbeitsinspektorate dann, wenn sie in Ausübung ihrer Befugnisse Wahrnehmungen über eine Änderung der Verhältnisse machen, von Amts wegen tätig werden müssen (zweiter Satz).

Da über alle Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektion der Bundesminister für Arbeit und Soziales entscheidet, ist eine Aufzählung einzelner Bestimmungen nicht sinnvoll. Nach dem AVG haben Berufungen grundsätzlich aufschiebende Wirkung (vgl. § 64 Abs. 1 AVG). Unter Berufung auf § 64 Abs. 2 AVG wird jedoch die aufschiebende Wirkung von der Arbeitsinspektion bereits derzeit ausgeschlossen. Da es sich gerade in den Fällen der §§ 4 und 5 um Arbeiten handelt, die für Mutter oder Kind schädlich sind, ist es erforderlich, die aufschiebende Wirkung von Berufungen gegen solche Individualbescheide gesetzlich auszuschließen (dritter Satz).

Zu Z 32 (§ 36):

Diese Bestimmung enthält lediglich eine Zitatberichtigung hinsichtlich der Verkehrs-Arbeitsinspektion.

Zu Z 33 (§ 37 Abs. 1):

Der bisherige § 37 Abs. 1 enthielt eine Blankettstrafnorm und stellte generell jede Zuwiderhandlung unter Strafe.

Bei verfassungskonformer Auslegung bezieht sich aber eine Blankettstrafdrohung nur auf jene Regelungen, die eine eindeutige Verpflichtung zu einem bestimmten Handeln (Gebot) oder zur Unterlassung einer bestimmten Tätigkeit (Verbot) enthalten. Siehe dazu insbesondere VfSlg. 3207, 4589, 5469, 6896 und 8695; Klecatsky — Morscher, B-VG, Abschnitt E der Erläuterungen zu Art. 18 B-VG.

Eine Reihe von Bestimmungen des MSchG ist nicht dem Begriff des Arbeitnehmerschutzes zuzuordnen, sondern enthält Arbeitsvertragsrecht, das aber auf Grund seines engen Zusammenhanges mit den Schutzvorschriften im MSchG geregelt ist.

Aus Art. 94 B-VG (im Zusammenhang mit Art. 83 und 92) wird abgeleitet, daß über dieselbe Sache nicht Gerichte und Verwaltungsbehörden — nebeneinander oder nacheinander — entscheiden dürfen (VfSlg. 4455), jede Aufgabe der Vollziehung muß vom Gesetzgeber entweder den Gerichten oder den Verwaltungsbehörden übertragen werden.

Diesen Gedanken Rechnung tragend, stellt der Entwurf nur mehr Zuwiderhandlungen gegen jene Bestimmungen unter Strafsanktion, in denen ein Gebot oder Verbot enthalten ist, sowie Zuwiderhandlungen gegen in Bescheiden der Arbeitsinspektion aufgestellte Gebote oder Verbote.

Die Untergrenzen der Strafen entsprechen dem KJBG und dem Frauennachtarbeitsgesetz, die Obergrenze im Wiederholungsfall dem Arbeitnehmerschutzgesetz.

In der Begutachtung wurden in einigen Stellungnahmen gegen die Festsetzung einer Strafuntergrenze Einwände erhoben und angeregt, für geringfügige Verstöße die Möglichkeit der bloßen Verwarnung vorzusehen. Die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hat jedoch beim Verstoß gegen Arbeitnehmerschutzvorschriften sowohl bei einem vorsätzlichen Handeln (VwGH vom 31. März 1989, Zl. 88/08/0035) als auch bei Rechtsirrtum über einschlägige Arbeitnehmerschutzvorschriften (VwGH vom 19. November 1987, Zl. 87/08/0251) eine Geringfügigkeit des Verschuldens ausgeschlossen.

Zu Z 34 (§ 38 a):

Zu Abs. 1:

Teilzeitbeschäftigung im ersten Lebensjahr des Kindes soll erstmals bei Kindern möglich sein, die nach dem 1. Jänner 1993 geboren werden. Auch die Anrechnung von Karenzurlauben gemäß § 15 Abs. 2 soll erst nach diesem Zeitpunkt erfolgen.

Zu Abs. 2:

Hiemit werden für bestehende Anrechnungsbestimmungen keine zusätzlichen Anrechnungen vorgesehen.

Zu Artikel II (Änderung des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes):

Die im Mutterschutzgesetz vorgesehene Ausdehnung der Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes erfordert eine

entsprechende Anpassung der für Väter geltenden Regelungen.

Zu Z 1 (§ 8 Abs. 2 bis 5):

Siehe Erläuterungen zu Artikel I Z 1 (§ 15 c Abs. 2 bis 6 MSchG).

Der Beginn der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ist den Bestimmungen über den Beginn des Väter-Karenzurlaubes (§ 3 Abs. 1 und 2) nachgebildet.

Zu Z 2 und 3:

§ 8 Abs. 6 und § 9 Abs. 1 enthalten Anpassungen, die durch die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung im ersten Lebensjahr des Kindes notwendig wurden.

Zu Artikel III (Änderung des Hausbesorgergesetzes):

Zu Z 1 (§ 14 b Abs. 1):

Diese Bestimmung ist hinsichtlich des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz geltendes Recht. Neu aufgenommen wurden die Regelungen über den Eltern-Karenzurlaub. Die Vertreterbestellung für Hausbesorgerinnen hat insbesondere bei Freistellungen nach § 3 Abs. 3 MSchG immer wieder zu Schwierigkeiten geführt. Hausbesorgerinnen, die über ein solches Zeugnis verfügten, weil Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bestand, konnten die Freistellung nicht in Anspruch nehmen, weil sie keinen Vertreter fanden. Nunmehr soll die Vertreterbestellung für die Schutzfristen (vgl. § 17 Abs. 3) auch dem Hauseigentümer als Arbeitgeber obliegen.

Es muß daher für diese Zeiten auch der Entgeltanspruch und der Anspruch auf Materialkostensersatz entfallen.

Für die Zeit der Beschäftigungsverbote gem. § 3 Abs. 1 und 3 sowie § 5 Abs. 1 erhält die Hausbesorgerin Wochengeld gem. § 162 Abs. 1 ASVG, und zwar auch dann, wenn sie nur ein Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze (derzeit 2 924 S) erzielt, weil Hausbesorgerinnen auch bei geringerem Entgelt krankenversichert sind (§ 5 Abs. 2 lit. c ASVG).

Zu Z 2 (§ 17 Abs. 3):

Die Regelung ist hinsichtlich des Karenzurlaubes nach dem Mutterschutzgesetz, der Bildungsfreistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG geltendes Recht. Die neuen Regelungen über den Eltern-Karenzurlaub wurden in diese Regelung ebenfalls

einbezogen. Die Regelung hinsichtlich der Vertreterbestellung während des Karenzurlaubes wird auf die Beschäftigungsverbote nach den §§ 3 bis 5 MSchG ausgedehnt. In den Fällen des § 3 Abs. 1 und 3 und des § 5 Abs. 1 MSchG besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot hinsichtlich jeder Beschäftigung. Die Hausbesorgerin erhält für diese Zeiten kein Entgelt (vgl. § 14 b). Anders verhält es sich beim Beschäftigungsverbot nach § 4 MSchG. Die Hausbesorgerin darf einzelne der gesetzlichen oder vertraglich vereinbarten Pflichten wegen der Schwere der Arbeit während der Schwangerschaft nicht ausüben (zB Tragen schwerer Wasserkübel, Fensterputzen auf Leitern, Schneeräumen usw.). Andere Tätigkeiten kann sie jedoch ausüben. Für die vom Beschäftigungsverbot erfaßten Tätigkeiten hat die Hausbesorgerin gem. § 14 MSchG einen Entgeltanspruch gegenüber dem Hauseigentümer. Die Aufnahme des Beschäftigungsverbot gem. § 4 MSchG in die Aufzählung des § 17 Abs. 3 HBG hat lediglich deklaratorischen Charakter, da bereits nach geltendem Recht gem. § 4 MSchG im Zusammenhang mit § 14 MSchG der Hauseigentü-

mer auf seine Kosten zur Vertreterbestellung verpflichtet ist.

Zu Artikel IV (Änderung des ASVG):

Zu Z 1:

Gemäß § 5 Abs. 2 zweiter Satz ASVG sind Hausbesorgerinnen voll versichert, auch wenn ihr Entgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze des ASVG liegt. Für die Vollversicherung genügt während der Schutzfristen der Sachbezugswert der Dienstwohnung. Da Hausbesorgerinnen aber während des Bezuges von Wochengeld ohnehin krankenversichert sind, müßten sie während dieser Zeiten Krankenversicherungsbeiträge für den Wert der Dienstwohnung leisten. Um diese Doppelversicherung zu vermeiden, wird ebenso wie beim Karenzurlaub mit Karenzurlaubsgeldbezug eine Regelung getroffen, die Hausbesorgerinnen während des Bezuges von Wochengeld aus der Versicherung gemäß § 5 Abs. 2 ASVG ausnehmen.

VORBLATT**Zu Artikel V:****Problem:**

Im Hinblick auf den EWR-Vertrag, durch den Österreich verpflichtet ist, weite Bereiche des EG-Rechtes zu übernehmen, und den beabsichtigten EG-Beitritt Österreichs ist eine Anpassung des österreichischen Gleichbehandlungsrechtes an das — einen weiterreichenden Diskriminierungsschutz vorsehende — EG-Recht erforderlich. Weiters sind im Zusammenhang mit der Judikatur des Verfassungsgerichtshofes, die das unterschiedliche Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern für verfassungswidrig erklärt, auch außerhalb des Pensionsrechtes legislative Rahmenmaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichstellung der Frau in der Berufswelt zu treffen.

Ziel:

Angleichung des Gleichbehandlungsgesetzes an das EG-Recht und Beschleunigung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben durch Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen.

Inhalt:

- Einbeziehung der Begriffe der „mittelbaren Diskriminierung“ und der „gleichwertigen Arbeit“ in das Gleichbehandlungsgebot
- Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand (inklusive Schadenersatzanspruch) in das Gleichbehandlungsgesetz
- Einführung eines Schadenersatzanspruches bis zu zwei Monatsentgelten bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und bis zu vier Monatsentgelten bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes beim beruflichen Aufstieg
- Schaffung einer Möglichkeit zur Anfechtung von Kündigungen oder Entlassungen, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt sind
- Einführung von Verwaltungsstrafen bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung
- Pflicht zum Aushang des Gleichbehandlungsgesetzes im Betrieb
- Regelung zur Gewährleistung einer geschlechtsparitätischen Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission
- Verlängerung der Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz
- Änderung des Verlautbarungsorgans für Veröffentlichungen der Gleichbehandlungskommission

Alternativen:

Beibehaltung des bestehenden und weithin als unbefriedigend angesehenen gesetzlichen Zustandes.

Kosten:

Kosten für den Bund werden sich aus der Verlautbarung von Veröffentlichungen der Gleichbehandlungskommission im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ ergeben. Ansonsten erwachsen dem Bund unmittelbar keine Kosten, da Arbeitsverhältnisse zum Bund vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes ausgenommen sind.

Erläuterungen

Allgemeiner Teil

Zu Artikel V (Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes):

Das am 1. Juli 1979 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz, das sich in seiner ursprünglichen Fassung ausschließlich auf die Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts bezog, wurde erstmals im Jahre 1985 novelliert. Mit dieser Novelle wurde der sachliche Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes auf die Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, und auf betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgedehnt. Die Novelle enthielt neben dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung die Verpflichtung von Betrieben, bei Vorliegen der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes der Gleichbehandlungskommission auf Verlangen einen Bericht zu erstatten. Weiters wurde die Bestimmung ins Gleichbehandlungsgesetz aufgenommen, daß Richtlinien über die Vergabe von Förderungen des Bundes Förderungen nur für solche Unternehmen vorzusehen haben, die das Gleichbehandlungsgesetz beachten und den Aufträgen der Gleichbehandlungskommission nachkommen.

Mit der im Juli 1990 in Kraft getretenen umfassenden Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz erfolgte eine Ausweitung des Gleichbehandlungsgebotes auf alle Phänomene des Arbeitsverhältnisses, insbesondere auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, den beruflichen Aufstieg und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die Einführung von Schadenersatzregelungen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot, die Ermöglichung vorübergehender Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann sowie die Einführung einer besonderen Beweislastregelung zugunsten der Arbeitnehmer/innen.

Dadurch wurde die österreichische Rechtslage auf dem Gebiet der Gleichbehandlung von Frau und Mann zwar in wesentlichen Bereichen dem EG-Recht angeglichen, aber nicht vollkommen EG-konform gestaltet. Um vollkommene EG-Konformität zu erzielen, ist eine weitere Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes erforderlich.

In Punkt IV des Arbeitsübereinkommens zwischen der Sozialdemokratischen Partei Österreichs und der Österreichischen Volkspartei über die Bildung einer gemeinsamen Bundesregierung für die Dauer der XVIII. Gesetzgebungsperiode des Nationalrates vom Dezember 1990 ist festgehalten, daß in Vorbereitung auf den angestrebten EG-Beitritt eine Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes im Sinne der EG-Richtlinien vorangetrieben werden soll. Auf Grund des EWR-Vertrages, durch den weite Bereiche des EG-Rechts zu übernehmen sind, ist Österreich schon vor einem EG-Beitritt zur Umsetzung der die Gleichbehandlung von Frauen und Männern betreffenden Richtlinien verpflichtet.

Zusätzlich zur erforderlichen Angleichung an das EG-Recht macht das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 6. Dezember 1990, G 223/88, 235/88, 33/90, 63/90, 144/90, in dem das unterschiedliche Pensionsanfallsalter von Frauen und Männern für verfassungswidrig erklärt wird, gesetzliche Änderungen notwendig. Der Gesetzgeber hat sich entschlossen, durch eine verfassungsrechtliche Bestimmung das unterschiedliche Alter bis zum 31. Dezember 1992 fortzuschreiben, um eine umfassende Diskussion und Lösung der damit im Zusammenhang stehenden Probleme zu ermöglichen.

Eine Angleichung des unterschiedlichen Pensionsanfallsalters erscheint im Lichte des oben angeführten VfGH-Erkenntnisses nur unter der Voraussetzung akzeptabel, daß Begleitmaßnahmen gesetzt werden, die der de facto bestehenden Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft, vor allem im Arbeitsleben, entgegenwirken. Es sollen daher auch außerhalb des Pensionsrechtes legislative Rahmenmaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Gleichstellung der Frau im Arbeitsrecht getroffen werden. Zu diesen legislativen Rahmenmaßnahmen gehört ua. die Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes.

Zur Klarstellung sollen in Entsprechung der Diktion der EG-Richtlinien die Begriffe der „mittelbaren Diskriminierung“ und der „gleichwertigen Arbeit“ ausdrücklich in das Gleichbehandlungsgebot aufgenommen werden. Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Nichtbegrün-

dung des Arbeitsverhältnisses und bei Nichtbeförderung sind Schadenersatzansprüche bis zu zwei bzw. vier Monatsentgelten vorgesehen.

In Anlehnung an die in der EG geführten Diskussionen ist auch die Aufnahme der sexuellen Belästigung als Diskriminierungstatbestand samt Schadenersatzregelung vorgesehen.

Der Entwurf sieht auch die Einführung der Anfechtungsmöglichkeit einer Kündigung oder Entlassung, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz erfolgt ist, vor. Um den Arbeitnehmern den Zugang zu den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu erleichtern, soll die Verpflichtung zum Aushang des Gleichbehandlungsgesetzes eingeführt werden. Bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sollen Verwaltungsstrafen für die Arbeitsvermittler eingeführt werden.

Die weiteren Änderungen betreffen die geschlechtsparitätische Zusammensetzung der Gleichbehandlungskommission sowie die Verlautbarung von Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission.

Die Zuständigkeit des Bundes zur Erlassung der Regelungen des Entwurfes gründet sich auf den Kompetenztatbestand „Arbeitsrecht“ (Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG) sowie auf Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG („Arbeitsrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeitnehmer handelt“).

Besonderer Teil

Zu Artikel V:

Zu Z 1 (§ 2 Abs. 1):

Durch die ausdrückliche Aufnahme des Begriffes der „mittelbaren Diskriminierung“ in den Gesetzestext soll klargestellt werden, daß vom Gleichbehandlungsgebot des Gleichbehandlungsgesetzes nicht nur Diskriminierungen, die unmittelbar auf Grund des Geschlechtes erfolgen, sondern auch mittelbare Diskriminierungen erfaßt sind. Für das Vorliegen einer Diskriminierung ist nicht erforderlich, daß sich der Arbeitgeber bei einer Differenzierung in der Behandlung von Frauen und Männern ausdrücklich auf das Geschlecht beruft, sondern es genügt, daß sich eine vom Arbeitgeber gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, daß die Angehörigen eines Geschlechtes benachteiligt werden.

Die EG-Richtlinie vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum berufli-

chen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (Gleichbehandlungsrichtlinie) (76/207/EWG) normiert in Art. 2 Abs. 1 ein Verbot sowohl der unmittelbaren als auch der mittelbaren Diskriminierung, ohne den Begriff der mittelbaren Diskriminierung zu definieren.

Es gibt jedoch Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes, die sich mit der mittelbaren Diskriminierung befassen (EuGH vom 31. März 1981, Rs 96/80 — „Jenkins/Kingsgate Ltd.“, Slg. 911 ff.; EuGH vom 13. März 1986, Rs 170/84 — „Bilka GmbH/Weber von Hartz“, Slg. 1607 ff.).

In den an den Europäischen Gerichtshof herangetragenen Fällen ging es um Unterschiede in der Behandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Im Fall „Jenkins/Kingsgate“ erhielten die Teilzeitbeschäftigten einen geringeren Stundenlohn als Vollzeitbeschäftigte, im Fall „Bilka/Weber von Hartz“ wurden sie aus der betrieblichen Altersversorgung ausgeklammert. Der Europäische Gerichtshof wertet derartige Differenzierungen zwischen Teil- und Vollzeitbeschäftigten als mittelbare Diskriminierung, wenn Frauen zu einem erheblich höheren Prozentsatz als Männer teilzeitbeschäftigt sind und daher durch die Differenzierung überwiegend benachteiligt werden.

Für den Begriff der mittelbaren Diskriminierung ist daher entscheidend, daß durch eine nicht am Geschlecht anknüpfende Differenzierung im Ergebnis zB die Arbeitnehmerinnen in deutlich überwiegendem Maße benachteiligt werden, ohne daß dies durch notwendige und geeignete unternehmenspolitische Maßnahmen gerechtfertigt werden kann.

Im Hinblick darauf, daß nach dem EG-Recht zum gegenwärtigen Zeitpunkt mangels einer rechtlich verbindlichen Begriffsbestimmung durch EG-Richtlinie bzw. EG-Verordnung das Vorliegen einer mittelbaren Diskriminierung nach der jeweiligen Judikatur des Europäischen Gerichtshofes zu beurteilen ist, wurde im vorliegenden Gesetzentwurf auf eine eigenständige Definition der mittelbaren Diskriminierung verzichtet.

Zu Z 2 (§ 2 Abs. 1 a und 1 b):

Zu Abs. 1 a:

Eine Diskriminierung durch sexuelle Belästigung setzt ein Verhalten des Arbeitgebers voraus, das gegen seine Fürsorgepflicht verstößt, sei es, daß er selbst belästigt oder daß er es unterläßt, einen Arbeitnehmer vor einer sexuellen Belästigung durch Dritte auf angemessene Weise zu schützen, obgleich ihm dies möglich wäre. Angemessen ist eine Maßnahme dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Hiefür stehen dem Arbeitgeber kraft seiner betrieblichen Organisationsgewalt und seiner Stellung im Arbeitsverhältnis ausreichende Mittel

zur Verfügung, die nach den Grundsätzen der Verhältnismäßigkeit (zuerst weniger strenge Mittel, wie zB Ermahnung, Versetzung, und erst als ultima ratio Kündigung, Entlassung) anzuwenden sind.

Voraussetzung für eine Verpflichtung des Arbeitgebers, entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, ist, daß eine sexuelle Belästigung im Sinne der Definition vorliegt und — wenn der Arbeitgeber nicht selbst der Belästiger ist — der Sachverhalt soweit geklärt ist, daß bei objektiver Betrachtung keine begründeten Zweifel an der Belästigung bestehen. Wenngleich in der gesellschaftlichen Realität die sexuelle Belästigung von Frauen durch Männer überwiegt, ist der gesetzliche Tatbestand so gefaßt, daß auch Belästigungen von Männern durch Frauen aber auch homoerotische Beziehungen als Belästigungen erfaßt sind.

Zu Abs. 1 b:

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung selbst verlangt zunächst ein Verhalten, das mit der sexuellen Sphäre im Zusammenhang steht und für den Belästiger erkennbar von der belästigten Person nicht erwünscht ist. Nicht jedes Verhalten, das als auf die sexuelle Sphäre bezogen angesehen werden kann, ist im Sinne der vorgesehenen Regelung schon als sexuelle Belästigung anzusehen. Es muß sich vielmehr um ein die persönliche Würde verletzendes Verhalten handeln. Im Sinne dieser Bestimmung genügen daher die in der öffentlichen Diskussion zur sexuellen Belästigung genannten Beispiele des Nachpfeifens oder der unerwünschten Einladung zum Kaffee oder Essen grundsätzlich nicht, um den Tatbestand der Verletzung der Würde zu erfüllen. Hingegen werden körperliche Kontakte, die gegen den Willen der betroffenen Person, wie das vielfach erwähnte „Begrapschen“, erfolgen, im allgemeinen die Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen.

Neben der Verletzung der Würde der Person kann eine sexuelle Belästigung aber auch dann vorliegen, wenn zwar die einzelnen Belästigungshandlungen nicht die in Z 1 geforderte Intensität erreichen, aber fortgesetzt erfolgen und dazu führen, daß die Situation für die belästigte Person am Arbeitsplatz unerträglich, weil einschüchternd oder demütigend, wird.

Zu Z 3 (§ 2 Abs. 2):

Durch die vorgesehene Regelung wird der Anwendungsbereich des § 2 Abs. 2, der eine Präzisierung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Entgeltfestsetzung darstellt, auf generelle betriebliche Einstufungsregelungen, die keine Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Betriebsvereinbarungen, Kollektivverträge) sind, ausgedehnt. Damit wird dem in Artikel 1 der EG-Richtlinie vom 10. Februar 1975 über die Anwendung des gleichen

Entgelts für Frauen und Männer (Lohnleichheitsrichtlinie) (75/117/EWG), der sich auf „Systeme beruflicher Einstufung zur Festsetzung des Entgelts“ bezieht, entsprochen.

Weiters wird der Begriff der gleichwertigen Arbeit ausdrücklich in das Gleichbehandlungsgebot aufgenommen. Die Formulierung „gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird“ entspricht dem im Amtsblatt der EG veröffentlichten deutschen Text des Art. 1 der Lohnleichheitsrichtlinie, da alle offiziellen Sprachen der EG gleichermaßen authentisch sind.

Mit dieser Bestimmung soll klargestellt werden, daß sich das Gleichbehandlungsgebot bei der Entgeltfestsetzung nicht nur auf völlig idente Arbeitsvorgänge, sondern auch auf vergleichbare Arbeiten innerhalb eines Betriebes bezieht. Diese Auffassung wurde bereits in den Erläuterungen zu Art. I Z 3 der letzten Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 410/1990, zum Ausdruck gebracht (siehe Bericht des Ausschusses für soziale Verwaltung, 1411 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XVIII GP).

Die Überprüfung von Kollektivverträgen auf die Angemessenheit (Gleichwertigkeit) ihrer Einstufungskriterien kann allerdings im Hinblick auf das in Österreich bestehende Prinzip der Kollektivvertragsautonomie nicht in einem Normprüfungsverfahren mit genereller Wirkung, sondern nur im Einzelfall zwischen den Parteien eines Rechtsstreites erfolgen.

Zu Z 4 (§ 2 a Abs. 1):

Zur Durchsetzung des Anspruches auf Gleichbehandlung ist bei Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot bei Begründung des Arbeitsverhältnisses eine Ausdehnung der bisherigen Schadenersatzregelung vorgesehen, die sich an der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes orientiert.

Dieser vertritt in der Frage, ob der diskriminierende Arbeitgeber zum Abschluß eines Arbeitsvertrages verpflichtet werden muß, die Auffassung, daß es die Gleichbehandlungsrichtlinie den Mitgliedstaaten überläßt, die Sanktion für einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot unter den verschiedenen Möglichkeiten auszuwählen. Entscheidet sich aber ein Mitgliedstaat dafür, als Sanktion für einen Verstoß gegen das Gebot der Gleichbehandlungsrichtlinie eine Entschädigung zu gewähren, so muß diese jedenfalls in einem angemessenen Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen und somit über einen rein symbolischen Schadenersatz, wie etwa die bloße Erstattung der Bewerbungskosten (Vertrauensschaden) hinausgehen (Urteil v. 10. April 1984, Rs 14/83).

In der BRD gibt es Entscheidungen, wonach abgewiesenen Stellenbewerberinnen für die Verlet-

zung des Persönlichkeitsrechtes Schmerzensgeld bezahlt werden muß, wie zB das Urteil des Arbeitsgerichtes Hamburg vom 7. März 1985, das der auf Grund ihres Geschlechtes abgewiesenen Stellenwerberin geschätzte sechs Monatsgehälter als Schmerzensgeld (und einen Betrag für die aufgewandten Bewerbungskosten) zuerkannte. Es liegen in der BRD — von dieser Rechtsprechung ausgehend — bereits Gesetzentwürfe, darunter auch ein Gesetzentwurf der Bundesregierung, vor, die beim Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot eine Pauschalierung des Schadenersatzes in der Höhe von einigen Monatsverdiensten vorsehen.

Der vorliegende Gesetzentwurf greift diesen Lösungssatz, wonach der durch die Diskriminierung entstandene materielle und durch die Verletzung der Würde der Person entstandene immaterielle Schaden in angemessener Weise finanziell ausgeglichen werden muß, auf. So soll bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses der/die Stellenwerber/in Anspruch auf Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten haben. Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt ist das Entgelt, das der/die Stellenwerber/in in den ersten zwei Monaten ab Arbeitsantritt hätte erzielen können.

Die Einstellungsdiskriminierung löst den Schadenersatzanspruch dem Grundes nach aus. Zu ersetzen ist der durch die Diskriminierung entstandene Schaden, wobei jeder Schaden im Sinne des ABGB erfaßt werden soll. Bei der Bemessung des Schadenersatzes ist vor allem der durch die Diskriminierung entgangene Verdienst zu berücksichtigen, dies bedeutet, zB wenn eine Stellenwerberin wegen ihres Geschlechtes nicht eingestellt wird und in der Folge längere Zeit keinen Arbeitsplatz findet, so soll ihr der wegen der Diskriminierung entgangene Verdienst ersetzt werden. Die Höhe dieses Schadenersatzes ist allerdings betragsbegrenzt mit zwei Monatsgehältern, die die Stellenwerberin verdient hätte, wäre sie nicht diskriminiert worden.

Zu Z 5 (§ 2 a Abs. 1 a):

Durch die vorgesehene Regelung soll eine Begrenzung des Ersatzanspruches bei Mehrfachdiskriminierung eingeführt werden. Der Ersatzanspruch ist mit zwei Monatsentgelten nach oben begrenzt und auf die Kläger aufzuteilen.

Zu Z 6 (§ 2 a Abs. 2):

Zum Begriff der Arbeit, die „als gleichwertig anerkannt wird“, wird auf die Erläuterungen zu Z 3 verwiesen.

Zu Z 7 (§ 2 a Abs. 5):

Diese Bestimmung enthält eine Schadenersatzregelung bei Verstoß gegen das Gleichbehandlungs-

gebot beim beruflichen Aufstieg. Wird zB eine Arbeitnehmerin bei der Beförderung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis diskriminiert, soll sie Anspruch auf Schadenersatz bis zu vier Monatsentgelten haben. Berechnungsgrundlage für das Monatsentgelt ist der Differenzbetrag, der sich aus dem Vergleich zwischen dem tatsächlichen und dem mit dem beruflichen Aufstieg verbundenen Monatsverdienst der Bewerberin ergibt. Im übrigen wird auf die Erläuterungen zu Z 4 verwiesen.

Zu Z 8 (§ 2 a Abs. 5 a):

Wie bei der Einstellungsdiskriminierung soll auch im Fall der Beförderungsdiskriminierung die Summe der Ersatzansprüche bei Mehrfachdiskriminierungen der Höhe nach begrenzt werden.

Da die Entgeltunterschiede bei den einzelnen diskriminierten Klägern wegen der möglicherweise unterschiedlichen Ausgangsentgelte verschieden sein können, ist dies bei der Hemmung der anteiligen Ersatzansprüche entsprechend zu berücksichtigen. Es erfolgt also keine gleichmäßige Aufteilung nach Köpfen, sondern eine anteilige Bemessung je nach der Größe der im Einzelfall vorliegenden Entgeltunterschiede.

Zu Z 9 (§ 2 a Abs. 7):

Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer (siehe Z 2 des Entwurfes) soll Anspruch auf Schadenersatz gegenüber dem Belästiger bzw. dem Arbeitgeber bei Vorliegen der im Gesetz genannten Voraussetzungen haben. Bei sexueller Belästigung durch andere Personen als den Arbeitgeber (andere Arbeitnehmer, Kunden) soll ein Schadenersatzanspruch gegenüber dem Arbeitgeber erst dann gegeben sein, wenn der Arbeitgeber keine angemessene Abhilfe schafft.

Zu Z 10 (§ 2 a Abs. 8):

Die individualrechtliche Anfechtung einer auf Grund des Geschlechtes erfolgten Kündigung ist schon nach der geltenden Rechtslage (§ 2 a Abs. 7 des geltenden Gleichbehandlungsgesetzes) möglich. Gemäß § 105 Abs. 3 lit. j des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974 idF des BGBl. Nr. 475/1990, kann eine Kündigung auch „wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer“ beim Gericht angefochten werden. Nach dem Geltungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes sind von dieser Bestimmung aber nur betriebsratspflichtige Betriebe, dh. Betriebe mit mindestens fünf Arbeitnehmer/innen erfaßt.

Um auch Frauen in Kleinbetrieben zu schützen, soll die Anfechtungsmöglichkeit einer Kündigung, die wegen der Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere durch Anrufung des Gerichtes oder der Gleichbehandlungskommission, erfolgt ist, als Individualrecht nach dem Gleichbehandlungsgesetz auf Betriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern ausgedehnt werden. Damit sollen auch jene Fälle erfaßt werden, in denen zB eine Arbeitnehmerin eine Diskriminierung wegen des Geschlechtes aus zwar vertretbaren, aber zu einer Verurteilung nicht ausreichenden Gründen geltend macht und wegen der Geltendmachung gekündigt wird.

Zu Z 11 (§ 2 a Abs. 9):

Die Änderung der Absatzbezeichnung ergibt sich aus der Einfügung des neuen § 2 a Abs. 7.

Zu Z 12 (§ 3 Abs. 5 a):

Eine Kommission, die sich mit der Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu befassen hat, sollte geschlechtsparitätisch zusammengesetzt sein. Die von den Interessenvertretungen (Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Bundesarbeitskammer, Vereinigung österreichischer Industrieller, Österreichischer Gewerkschaftsbund) zu entsendenden Mitglieder werden auf Grund von Vorschlägen der jeweiligen Interessenvertretung ernannt. Da seitens der Interessenvertretungen der Arbeitgeberseite in der Praxis in überwiegender Ausmaß Männer vorgeschlagen werden, soll in das Gleichbehandlungsgesetz eine Regelung aufgenommen werden, wonach die Vorschläge mindestens 50% Frauen enthalten sollen.

Zu Z 13 bis 15 (§ 5 Abs. 3, § 6 Abs. 4 und § 6 a Abs. 4):

Nach dem derzeitigen Gesetzestext haben Verlautbarungen der Gleichbehandlungskommission in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu erfolgen. Durch die Novelle zum Bundesministeriengesetz, BGBl. Nr. 45/1991, wurden jedoch die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission aus dem Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in den Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes übertragen. Die Gleichbehandlungskommission ist somit ab 1. Februar 1991 beim Bundeskanzleramt eingerichtet.

Da das Bundeskanzleramt über kein Amtsblatt für Verlautbarungen verfügt, ist im Entwurf vorgesehen, daß Verlautbarungen der Gleichbehandlungskommission entsprechend den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201, im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“, erfolgen sollen.

Zu Z 16 (§ 10 Abs. 1):

Nach der geltenden Rechtslage haben Fachleute, die den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission beigezogen werden, ebenso wie die Mitglieder der Kommission, Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten, jedoch keinen Entgeltanspruch. Durch die vorgesehene Regelung soll klargestellt werden, daß Expert/inn/en, die im Auftrag der Kommission schriftliche Fachgutachten erstellen, einen Anspruch auf angemessene Vergütung für ihre Leistung haben.

Zu Z 17 (§ 10 b):

Durch die letzte Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 410/1990, wurde festgelegt, daß Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz nicht wie bis dahin innerhalb der allgemeinen Verjährungsfrist nach dem ABGB, sondern nur innerhalb bestimmter kürzerer Fristen gerichtlich geltend gemacht werden können. Auf Grund der Erfahrungen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen hat sich gezeigt, daß die derzeit geltenden Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen in manchen Fällen zu kurz sind. Der Entwurf sieht daher vor, daß Ansprüche bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes — mit Ausnahme des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie bei Diskriminierung wegen sexueller Belästigung — innerhalb der gesetzlichen dreijährigen Verjährungsfrist nach dem ABGB geltend zu machen sind. Für diese Ansprüche soll aber zukünftig eine Abdingung durch Kollektivvertrag möglich sein.

Für die Geltendmachung von Ansprüchen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg sowie bei sexueller Belästigung soll im Interesse einer raschen Klärung des Sachverhaltes weiterhin die sechsmonatige Frist, für die Anfechtung von Kündigungen und Entlassungen die vierzehntägige Frist gelten.

Zu § 18 (§§ 10 c und 10 d):

Durch die im Entwurf vorgesehene Aushangpflicht soll den Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben werden, sich jederzeit über den Inhalt des Gesetzes zu informieren. Damit sie dies ohne psychischen Druck tun können, soll die Auflegung an einem Ort zu erfolgen haben, an dem die Arbeitnehmer, ohne vom Vorgesetzten beobachtet zu werden, Einblick nehmen können. Schon bisher sind eine Reihe von Arbeitnehmerschutzgesetzen, wie zB das Arbeitszeitgesetz, das Bundesgesetz über die Nachtarbeit der Frauen oder das Mutterschutzgesetz, aushangpflichtig.

Gemäß § 10 d soll die Einhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung, das zur Zeit unter keiner ausdrücklichen Strafsanktion steht, durch die Möglichkeit zur Verhängung von Verwaltungsstrafen durchgesetzt werden. Von der Einführung von Verwaltungsstrafbestimmungen wurde bis jetzt Abstand genommen, da es sich dabei um neue, nach der Ratifikation der Europäischen Menschenrechtskonvention eingeführte Verwaltungsstrafbestimmungen handelt, die vom österreichischen Vorbehalt zu Art. 5 der Europäischen Menschenrechtskonvention nicht gedeckt sind.

Mit der Errichtung der unabhängigen Verwaltungssenate durch die B-VG-Novelle 1988, BGBl. Nr. 685, die am 1. Jänner 1991 in Kraft getreten ist, wurde das österreichische Verwaltungsstrafrecht an die Anforderungen der Art. 5 und 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention angepaßt. Der Einführung von Verwaltungsstrafbestimmungen im Gleichbehandlungsgesetz steht somit kein verfassungsrechtliches Hindernis mehr entgegen.

Die im Entwurf vorgesehene Strafbestimmung richtet sich gegen physische und juristische Personen des Privatrechts, die als Arbeitsvermittler nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz tätig werden, insbesondere Managementberatungsgesellschaften, sowie gegen die (voraussichtlich ab 1. Juli 1993) aus der Hoheitsverwaltung des Bundes ausgegliederte Arbeitsmarktverwaltung, nicht jedoch gegen die Medieninhaber.

Es ist dem Verwaltungsstrafgesetz immanent, daß zu jeder Verwaltungsübertretung ein Verschulden (Vorsatz oder Fahrlässigkeit, § 5 Abs. 1 VStG) gehört. Der Arbeitsvermittler haftet daher nur dann, wenn ihn ein Verschulden trifft, sei es, daß er die verbotene Stellenausschreibung aufgegeben bzw. durchgeführt hat oder mit seiner Zustimmung aufgeben bzw. durchführen hat lassen, sei es, daß er keine ausreichenden organisatorischen Maßnahmen und Kontrollmaßnahmen gegen eine Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung durch seine Arbeitnehmer ergriffen hat.

Zu Z 19 bis 32 (§ 12 Abs. 1, 1 a, 1 b und 2, § 13 Abs. 1, 1 a, 2, 5, 5 a, 7, 8 und 9 und § 18):

Es wird auf die Erläuterungen zu den entsprechenden materiellrechtlichen Bestimmungen des I. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes verwiesen.

Die Festlegung der Maximalhöhe der Geldstrafe bei Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung soll der Ausführungsgesetzgebung vorbehalten sein.

Bestimmungen betreffend Gleichbehandlungskommission und Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sind im Grundsatzgesetz nicht enthalten, da die Organisation der die Gleichbehandlungskommission betreffenden Bestimmungen gemäß Art. 15 Abs. 1 B-VG Sache des Landesgesetzgebers sind (B-VG-Novelle 1974, BGBl. Nr. 444).

VORBLATT**Zu Artikel VI:****Problem:**

Im Bereich des Arbeitslebens gibt es nach wie vor Benachteiligungen von Frauen gegenüber Männern. Diese bestehen vor allem in Einkommensunterschieden, die unter anderem durch eine Lohndrift zwischen verschiedenen Branchen verursacht werden, wobei Frauen überdurchschnittlich in Niedriglohnbranchen beschäftigt sind. Ebenso sind Frauen in betrieblichen Interessenvertretungsorganen oft unterrepräsentiert.

Ziel:

1. Mit dem vorliegenden Entwurf soll die Möglichkeit geschaffen werden, bei der Erlassung von Mindestlohntarifen durch das Bundeseinigungsamt auch das Lohnniveau in verwandten Branchen zu berücksichtigen und so Bereiche mit unterdurchschnittlichem Lohnniveau an andere Bereiche heranzuführen.
2. Weiters soll eine stärkere Repräsentation der Frauen in Organen der betrieblichen Interessenvertretung angestrebt werden.
3. Überdies soll eine Rechtsgrundlage für betriebliche Frauenförderpläne geschaffen werden.

Inhalt:

Der Entwurf enthält

- eine Erweiterung der Kriterien für die Festsetzung des Mindestentgelts bei Mindestlohntarifen,
- hinsichtlich aller Wahlen zu Organen der betrieblichen Interessenvertretung die Regelung, daß bei der Erstellung von Wahlvorschlägen Frauen und Männer angemessen berücksichtigt werden sollen sowie die Bestimmung, daß in den Vertretungsorganen weibliche und männliche Arbeitnehmer nach ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein sollen,
- die Aufnahme betrieblicher Frauenförderpläne in den Katalog der fakultativen Betriebsvereinbarungen.

Alternativen:

Keine.

Kosten:

Aus der Vollziehung dieser Bestimmungen werden dem Bund keine Mehrkosten erwachsen.

EG-Kompatibilität:

Gegeben; in den vom Entwurf betroffenen Bereichen gibt es keine EG-Bestimmungen; die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben ist jedoch grundsätzlich ein zentrales Anliegen der EG.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Zu Artikel VI:

Der Benachteiligung der Frauen in der Gesellschaft, vor allem auch im Arbeitsleben, soll mit einer Reihe gesetzlicher Maßnahmen entgegengewirkt werden.

Im Rahmen des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) sind dabei vor allem zwei Bereiche berührt, einerseits die Erlassung von Mindestlohntarifen und andererseits die Zusammensetzung der betrieblichen Vertretungsorgane.

Das ArbVG weist den Vorrang in der Lohnpolitik dem Kollektivvertrag zu. Staatliche Lohnregelungsinstrumente haben demgegenüber nur subsidiären, das System des Vorrangs des Kollektivvertrages absichernden und ergänzenden Charakter. An diesem „Stufenbau“ soll auch durch den vorliegenden Entwurf nichts geändert werden, sondern im Bereich der Mindestlohntarife die Möglichkeit geschaffen werden, bei der Festsetzung der Mindestlöhne in unterdurchschnittlich entlohnten Bereichen eine Heranführung an das Lohnniveau in verwandten Wirtschaftszweigen zu erreichen.

Im Betriebsverfassungsrecht werden die Organe der betrieblichen Interessenvertretung durch unmittelbare (Betriebsrat, Jugendvertrauensrat) bzw. mittelbare (Zentralbetriebsrat, Zentraljugendvertrauensrat) demokratische Wahl bestellt bzw. durch Beschluß dieser Organe gebildet (Arbeitsgemeinschaft). Auch in Betrieben mit hohem Frauenanteil in der Beschäftigungsstruktur sind Frauen in den Organen der betrieblichen Interessenvertretung oft unterrepräsentiert. Um dem entgegenzuwirken, enthält der Entwurf Soll-Vorschriften, wonach die Organe nach dem Zahlenverhältnis der Geschlechter zusammengesetzt sein sollen und wonach bei der Erstellung der Wahlvorschläge bzw. bei der Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft auf eine angemessene Repräsentation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geachtet werden soll.

Von einer zwingenden Quotenregelung wird im Entwurf Abstand genommen, da auf Grund der Wahlvorschriften des Betriebsverfassungsrechts letztendlich die Wahlberechtigten die Zusammensetzung des Betriebsrates bestimmen.

Überdies enthält der Entwurf die Rechtsgrundlage zur Schaffung von innerbetrieblichen Frauenförderplänen.

Zur EG-Kompatibilität:

Hinsichtlich der im Entwurf enthaltenen Regelungen gibt es keine konkreten EG-Vorschriften. Grundsätzlich ist aber anzumerken, daß die Gleichbehandlung von Frauen und Männern einen Kernpunkt der Gemeinschaftsvorschriften auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts bildet; in diesem Zusammenhang ist insbesondere auf die einschlägigen Richtlinien 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen und 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen hinzuweisen.

Die Kompetenz des Bundes zur Erlassung des gegenständlichen Gesetzes gründet sich auf Art. 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

II. Besonderer Teil:

Zu Artikel VI:

Zu Z 1 (§ 23):

Mindestlohntarife gemäß § 22 ArbVG gehören zu den Instrumenten der staatlichen Lohnpolitik, die gegenüber den von den Interessenvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber abzuschließenden Kollektivverträgen subsidiär sind (vgl. § 24 Abs. 3 ArbVG, wonach Kollektivverträge und Satzungen für ihren Geltungsbereich einen bestehenden Mindestlohn tarif außer Kraft setzen).

Mindestlohntarife dürfen gemäß § 22 Abs. 2 ArbVG nur für Gruppen von Arbeitnehmern festgesetzt werden, für die kein Kollektivvertrag geschlossen werden kann, weil

1. auf Arbeitgeberseite keine kollektivvertragsfähigen Körperschaften bestehen und

2. sofern keine Regelung von Mindestlöhnen durch Erklärung eines Kollektivvertrages zur Satzung erfolgt ist.

Mindestlohnentarife betreffen oft Bereiche, in denen viele Frauen beschäftigt sind (zB Mindestlohnentarif für im Haushalt Beschäftigte, Mindestlohnentarif für Privatkindergärten und für Vereine, die Tagesmütter beschäftigen).

Gemäß § 23 ArbVG ist bei der Erlassung eines Mindestlohnentarifs insbesondere auf die Angemessenheit der festgesetzten Mindestlöhne und die Entgeltbemessung in verwandten Wirtschaftszweigen Bedacht zu nehmen. Mit der Berücksichtigung der Entgeltbemessung in verwandten Wirtschaftszweigen soll nicht zuletzt eine Bedachtnahme auf die Lohnentwicklung in diesen Branchen erreicht werden.

Auf Grund der anhand dieser Kriterien erfolgten Mindestentgeltfestsetzung — die bis zur Konzentration dieser Aufgabe beim Bundeseinigungsamt von mehreren verschiedenen Behörden (dem Obereinigungsamt und dem Einigungsämtern in den Bundesländern) wahrgenommen wurde — und deren Fortschreibung im Laufe der Jahre kam es zu unterschiedlichen Entwicklungen und es gibt heute Mindestlohnentarife, die unter dem Durchschnitt des Lohnniveaus in verwandten Bereichen liegende Mindestlöhne aufweisen (zB Hausgehilfen ohne Kochen mit Kost und Quartier in Wien im ersten Berufsjahr 4 704 S, Hilfsarbeiter, Reinigungs- und Küchenhilfsdienste nach dem Kollektivvertrag für Handelsarbeiter, KV 1/1992, 10 560 S; Kinderbetreuungspersonen mit Kost und Quartier mit Fachausbildung in Wien im 1. Berufsjahr 8 575 S, Kindergärtnerinnen der Landes- und Gemeindegartengärten in der Steiermark ab 1. September 1991 im 1. Berufsjahr 14 237 S). Um ein schrittweises Heranführen dieser niedrigeren Löhne an das Lohn- und Gehaltsniveau in den verwandten Wirtschaftszweigen zu ermöglichen, soll daher als zusätzliches Kriterium der Entgeltbemessung die Bedachtnahme auf diese Höhe der Löhne und Gehälter eingeführt werden. Der Vergleich hat dabei mit dem normativ (durch Kollektivverträge bzw. im öffentlichen Dienst durch Gesetz) geregelten Entlohnungsniveau in diesen Bereichen zu erfolgen; dies soll mit der Bezeichnung „Mindestentgeltniveau“ verdeutlicht werden.

Zu Z 2, 3, 5 bis 7 sowie 9 und 10 (§§ 50 Abs. 3, 55 Abs. 4 a, 80 Abs. 2, 81 Abs. 3, 88 a Abs. 2, 125 Abs. 4, 131 b Abs. 4):

Das Betriebsverfassungsrecht geht zwar grundsätzlich davon aus, daß die Belegschaft auf Grund der gleichgerichteten Interessen der Arbeitnehmer ein homogenes Gebilde ist, berücksichtigt aber auch regelmäßig die Notwendigkeit der Vertretung auch von Gruppeninteressen (wie zB in der grundsätzli-

chen Trennung von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat zum Ausdruck kommt) bzw. von bestimmten besonders schützenswerten Personengruppen (Jugendliche, Behinderte).

Bei der Schaffung überbetrieblicher Interessenvertretungsorgane (Zentralbetriebsrat, Arbeitsgemeinschaft) fordert schon das geltende Recht eine Berücksichtigung der Arbeitnehmerstruktur im Unternehmen bzw. Konzern.

An diese Regelungen anknüpfend soll daher für alle im ArbVG enthaltenen Organe der Arbeitnehmerschaft die Bedachtnahme auf eine entsprechende Repräsentation der Arbeitnehmerinnen in einer Soll-Vorschrift vorgeschrieben werden. Da die Zusammensetzung von Betriebsrat und Zentralbetriebsrat durch Wahlen bestimmt wird, soll hier die notwendige Bedachtnahme schon bei der Erstellung der Wahlvorschläge erfolgen, bei der Arbeitsgemeinschaft hingegen in den Beschlüssen der teilnehmenden (Zentral-)Betriebsräte über die Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft.

Diese Ausführungen gelten auch hinsichtlich der Jugendvertretungsorgane.

Zu Z 4 (§ 69 Abs. 2 und 3):

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

Um die Bedeutung der Gleichbehandlung der Frauen, der Wahrnehmung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten und der Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz herauszustreichen, werden diese in § 69 beispielsweise angeführt.

Zu § 8 (§ 97 Abs. 1 Z 25):

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

Zu Z 11:

Die Neuregelungen hinsichtlich der Wahlvorschläge bzw. der Beschlüsse über die Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft gelten für nach dem Inkrafttretenstermin stattfindende Wahlen bzw. erfolgende Bildungen von Arbeitsgemeinschaften.

VORBLATT

Zu den Artikeln VII bis X:

Problem:

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer/innen sind im Arbeitsrecht noch vielfach benachteiligt. So gilt für Arbeitnehmer/innen, die Angestelltentätigkeiten verrichten, das Angestelltengesetz bzw. Gutsangestelltengesetz nur dann, wenn ihre Arbeitszeit zumindest ein Fünftel der Normalarbeitszeit beträgt. Auch das Arbeiter-Abfertigungsgesetz kennt diese Benachteiligung geringfügig Beschäftigter.

Für Hausgehilfen, die nicht mehr als 20 Stunden pro Woche beschäftigt sind, gelten wichtige gesetzliche Regelungen wie Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Vorschriften über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Postensuchefreizeit und außerordentliches Entgelt nicht.

Diese Benachteiligungen sollen beseitigt werden, allerdings werden die bisher geltenden Zeitgrenzen für die Anwendung von Kündigungsfristen und -terminen beibehalten.

Ziel:

Gleiches Recht für alle gleichartig beschäftigten Arbeitnehmer, ohne Rücksicht auf das Ausmaß ihrer Arbeitszeit, mit Ausnahme der Kündigungsfristen und -termine.

Lösung:

Entfall der Zeitgrenzen im Geltungsbereich der Gesetze.

Alternative:

Beibehaltung des gegenwärtigen Zustandes und damit der Benachteiligung geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer/innen.

Konformität mit dem EG-Recht:

Die Problematik ist nicht Gegenstand von derzeit geltenden verbindlichen EG-Normen.

Auf Grund der Judikatur des EuGH steht bei Beibehaltung des geltenden Rechts die Frage der mittelbaren Diskriminierung im Raume, da von geringfügiger Beschäftigung überwiegend Frauen betroffen sind.

Kosten:

Sofern die Gebietskörperschaften Personen unter den bisherigen Geringfügigkeitsgrenzen beschäftigt haben, wird durch die Senkung der Zeitgrenzen die Anwendbarkeit des Angestelltengesetzes, Gutsangestelltengesetzes bzw. Arbeiter-Abfertigungsgesetzes bewirkt (sofern die übrigen Geltungsbereichsbestimmungen zutreffen). Dadurch können Kosten (insbesondere für Abfertigungsansprüche) entstehen. Da nicht bekannt ist, ob die Gebietskörperschaften überhaupt und in welchem Ausmaß sie Arbeitnehmer beschäftigen, die weniger als acht Wochenstunden tätig sind, können die allenfalls entstehenden Mehrkosten jedoch nicht geschätzt werden.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Zu den Artikeln VII bis X:

Es wird als unbefriedigend empfunden, daß Arbeitnehmer trotz gleichartiger Tätigkeit infolge des geringfügigen zeitlichen Ausmaßes ihrer Beschäftigung von arbeitsrechtlichen Ansprüchen ausgeschlossen sind. Differenzierungen wegen des zeitlichen Ausmaßes der Beschäftigung bei Entgeltfortzahlungsansprüchen im Krankheitsfall oder bei Dienstverhinderung aus wichtigen, in der Person gelegenen Gründen, sind sachlich schwer zu rechtfertigen und widersprechen wohl dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Darüber hinaus liegt nach der ständigen Judikatur des EuGH zum Gleichbehandlungsrecht der EG (zB Rs 96/80 — Jenkins, Rs 170/84 — Bilka, RS 33/89 — Kowalska) eine mittelbare Diskriminierung dann vor, wenn überwiegend die Angehörigen eines Geschlechts ungerechtfertigterweise von einer Maßnahme nachteilig betroffen sind. Tatsache ist, daß überwiegend Frauen in Teilzeitarbeit stehen und auch häufig weniger als ein Fünftel der normalen Arbeitszeit beschäftigt werden.

Die Aufrechterhaltung der Zeitgrenzen könnte daher im Zuge der EG-Integration Anlaß zu Gerichtsverfahren geben.

Insbesondere ist nicht einsichtig, aus welchen Gründen einem geringfügig Beschäftigten der Abfertigungsanspruch vorenthalten wird, da sich die Abfertigung nach dem Entgelt richtet und sich das geringere Beschäftigungsausmaß ohnehin in der Entgelthöhe und damit auch in der Höhe des Abfertigungsanspruches auswirkt.

Die Änderung des Angestelltengesetzes hat jedoch auf die journalistisch- und programmgestaltenden Dienstnehmer eines Medienunternehmens keinen Einfluß. Für sie gilt nach wie vor auf Grund

des Art. III Abs. 2 des Bundesgesetzes über die Einbeziehung von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern in das Angestelltengesetz und Gutsangestelltengesetz (BGBl. Nr. 418/1975), daß auf ihre Dienstverhältnisse, für die primär das Journalistengesetz gilt, das Angestelltengesetz nur dann subsidiär anzuwenden ist, wenn diese Dienstverhältnisse die Erwerbstätigkeit hauptsächlich (= über die Hälfte der normalen Arbeitszeit) in Anspruch nehmen.

II. Besonderer Teil

Zu den Artikeln VII bis VIII (Angestelltengesetz, Gutsangestelltengesetz):

Durch den Entfall des zeitlichen Mindestausmaßes der Beschäftigung im Geltungsbereich ist die Anwendbarkeit der Bestimmungen des Angestelltengesetzes bzw. Gutsangestelltengesetzes für alle Arbeitnehmer mit Angestelltentätigkeiten sichergestellt. Ausgenommen bleiben weiterhin die Regelungen betreffend Kündigungsfristen und Termine, sodaß für geringfügig beschäftigte Angestellte nach wie vor die entsprechenden Bestimmungen des ABGB gelten.

Zu Artikel IX (Arbeiter-Abfertigungsgesetz):

Durch den Entfall der zeitlichen Limitierung im Geltungsbereich stehen künftig Abfertigungsansprüche auch jenen Arbeitern zu, die weniger als acht Wochenstunden beschäftigt sind.

Zu Artikel X (Hausgehilfengesetz):

In Artikel X erfolgt die notwendige Gleichschaltung im Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz.

VORBLATT

Zu Artikel XI:

Problem:

Teilzeitbeschäftigte sind gegenüber Vollzeitbeschäftigten bei der Arbeitszeiteinteilung sowie bei Sozialleistungen und Entgeltansprüchen oftmals benachteiligt.

Ziel und Inhalt:

Schaffung von Schutzbestimmungen für Teilzeitbeschäftigte, die eine Gleichbehandlung mit vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gewährleisten sollen.

Alternativen:

Beibehaltung des bestehenden, die Teilzeitbeschäftigten benachteiligenden Zustandes.

Kosten:

Dem Bund würden durch diese Änderungen Kosten nur dann entstehen, wenn Teilzeitbeschäftigte des Bundes, für die ein Kollektivvertrag wirksam ist, bisher gegenüber Vollbeschäftigten benachteiligt waren. Solche Fälle sind jedoch nicht bekannt.

Konformität mit EG-Recht:

Im Bereich der EG gelten derzeit keine unmittelbar einschlägigen Rechtsvorschriften, doch gilt die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten, die überwiegend von Frauen ausgeübt wird, nach der Rechtsprechung des EUGH als „klassischer“ Anwendungsfall mittelbarer Diskriminierung wegen des Geschlechts.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Zu Artikel XI:

In letzter Zeit wird Teilzeitarbeit als wirksame Maßnahme zur Entlastung des Arbeitsmarktes sowie als sinnvolle Möglichkeit, Berufstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander zu vereinbaren, propagiert. Auch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz fördert durch Einführung einer geschützten Teilzeitbeschäftigung im zweiten bzw. auch im dritten Lebensjahr des Kindes diese Arbeitszeitform.

Das Arbeitszeitgesetzes unterscheidet grundsätzlich nicht zwischen Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung, sondern regelt im wesentlichen die Begrenzung der Arbeitszeit im Interesse des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer. Da jedoch Teilzeitbeschäftigte wegen des geringeren Ausmaßes der Arbeitszeit sehr flexibel einsetzbar sind und die Praxis von dieser Möglichkeit nicht selten exzessiv Gebrauch gemacht hat, sind auch für Teilzeitbeschäftigte Schutzmaßnahmen erforderlich. Durch diese soll die Verfügbarkeit der Teilzeitbeschäftigten beschränkt und so den teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern die ungestörte Inanspruchnahme ihrer Freizeit gewährleistet werden. Darüber hinaus soll die in der Praxis vielfach feststellbare Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten insbesondere bei Gewährung von Sozialleistungen beseitigt werden. Der Entwurf sieht daher ein Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte vor, daß sich sowohl an den Dienstgeber als auch an die Kollektivvertragsparteien richtet.

Im Bereich der EG bestehen keine einschlägigen Rechtsvorschriften. Nach mehreren Entscheidungen des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften (zB vom 27. 6. 1990, Rs. 18/89) liegt jedoch eine mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bereits dann vor, wenn Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden, sofern sich herausstellt, daß prozentual erheblich weniger Männer als Frauen teilzeitbeschäftigt sind.

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

Die Zuständigkeit des Bundes zur Regelung gründet sich auf Artikel 10 Abs. 1 Z 11 B-VG.

II. Besonderer Teil

Zu Artikel XI

Zu Z 1 (Abschnitt 6 a):

Zu § 19 b:

Da die Bestimmungen über die Teilzeitarbeit nicht Arbeitnehmerschutzrecht, sondern Arbeitsvertragsrecht sind, wird ein eigener Abschnitt eingefügt, dessen Geltungsbereich dem Kompetenztatbestand „Arbeitsvertragsrecht“ entspricht. Dienstverhältnisse zum Bund werden jedoch nur insoweit in den Geltungsbereich dieses Abschnittes einbezogen, als sie durch Kollektivvertrag geregelt werden.

Zu § 19 c:

Abs. 1 enthält eine Definition der Teilzeitarbeit, die erforderlich ist, wenn Sonderregelungen für Teilzeit getroffen werden sollen. Bezugsmaßstab der Teilzeitbeschäftigung ist die „Normalarbeitszeit“, sei es die gesetzliche oder eine davon abweichende kollektivvertragliche Normalarbeitszeit. Liegt die vereinbarte Arbeitszeit unter dieser Normalarbeitszeit, ist Teilzeitarbeit gegeben. Zu vergleichen sind jeweils jene Zeiträume, innerhalb der die Normalarbeitszeit bemessen wird. Das ist in der Regel die Woche, bei durchrechenbarer Arbeitszeit aber unter Umständen auch ein Zeitraum von mehreren Wochen (Durchrechnungszeitraum). Bei Ultimobeschäftigten wird der Bemessungszeitraum ein Monat sein.

Eine exakte Festsetzung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit (Abs. 2) ist notwendig, um es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, über seine Freizeit zu disponieren. Die erstmalige Festsetzung hat bei Abschluß des Arbeitsvertrages durch Vereinbarung zu erfolgen. Zu vereinbaren ist grundsätzlich auch jede spätere Änderung des Ausmaßes und der Lage der Arbeitszeit. Eine Ausnahme besteht nur bezüglich der Lage der Arbeitszeit unter den in Abs. 3 benannten Bedingungen.

Festsetzung bzw. Vereinbarung vom Ausmaß und Lage der Arbeitszeit bedeutet, daß konkrete Aussagen darüber getroffen werden müssen, wie lange der Arbeitnehmer zu arbeiten hat und zu welcher Zeit er seine Arbeit zu verrichten hat. Eine Vereinbarung, die dem Arbeitgeber ermöglicht, das Ausmaß der Arbeitszeit zu variieren oder die Lage der Arbeitszeit nach Belieben einseitig festzusetzen, widerspricht daher dieser — zugunsten des Arbeitnehmers zwingenden — Bestimmung. Abs. 3 schränkt daher das Weisungsrecht des Arbeitgebers in vierfacher Richtung ein. Bei Änderung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber müssen in jedem Fall die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Zu den berücksichtigungswürdigen Interessen des Arbeitnehmers siehe Cerny, AZG, S 73 ff., und Grillberger, AZG, S 63 f. Bei kurzfristiger Änderung der Lage der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber und Nichtbeschäftigung des Arbeitnehmers während der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf das Entgelt, das er in der vereinbarten Arbeitszeit erhalten hätte (vgl. § 1155 ABGB).

Ein Eingriff in die Freizeit des Arbeitnehmers kann aber nicht nur durch einseitige Festlegung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber, sondern auch dadurch erfolgen, daß dieser die Möglichkeit erhält, beliebig Mehrarbeit anzuordnen. Abs. 4 schränkt daher die Möglichkeit zur Anordnung von Mehrarbeit in mehrfacher Hinsicht ein. Wie auch nach den für Überstunden geltenden Grundsätzen muß zunächst eine konkrete Rechtsgrundlage den Arbeitnehmer zur Mehrarbeit verpflichten. Ohne eine solche Norm ist er zur Mehrarbeit nicht verpflichtet. Weiters schließen berücksichtigungswürdige Umstände auf seiten des Arbeitnehmers die Pflicht zur Mehrarbeit aus (beispielsweise Betreuungspflichten für Kinder während der Zeit der in Aussicht genommenen Mehrarbeit). Diese Regelung, daß ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegen muß, zielt vor allem auf jene in der Praxis vorkommenden Fälle ab, in denen — aus welchen Gründen immer — ein im Vergleich zu den betrieblichen Notwendigkeiten zu geringes Arbeitsausmaß vereinbart und der Arbeitnehmer auf Dauer bzw. auf längere Zeit zur Mehrarbeit veranlaßt wird.

Durch Abs. 5 soll gesichert werden, daß regelmäßig geleistete Mehrstunden bei der Berechnung verschiedener Ansprüche des Arbeitnehmers berücksichtigt werden. Dies gilt vor allem für die Bemessung der Sonderzahlung. Diese Bestimmung schafft allerdings keinen selbständigen Anspruch auf Sonderzahlungen, sondern setzt einen solchen Anspruch voraus. Jedenfalls sollen, auch bei Leistung von Mehrarbeit über 40 Stunden, nicht höhere Sonderzahlungen als bei Vollzeitbeschäftigten zustehen.

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

Das Benachteiligungsverbot richtet sich auch an die Kollektivvertragsparteien.

Bei freiwilligen Sozialleistungen ist eine Aliquotierung nach dem Ausmaß der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zulässig, da eine volle Einbeziehung für den Arbeitgeber unzumutbar sein kann.

Der Zeitraum, der für die Aliquotierung der Sozialleistung heranzuziehen ist, richtet sich nach dem Zeitraum, für den die Leistung gebührt. So wird bei einer Jahresgratifikation der Durchschnitt der regelmäßig geleisteten Arbeit eines Jahres heranzuziehen sein.

Der letzte Satz stellt klar, daß im Streitfall der Arbeitnehmer nur die Benachteiligung zu beweisen hat, den Umstand, daß die Benachteiligung wegen Teilzeitarbeit erfolgt, jedoch nur behaupten muß. Der Arbeitgeber hat zu beweisen, daß die Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit, sondern aus anderen Gründen erfolgt ist.

Gemäß Abs. 7 kann der Kollektivvertrag abweichende Berechnungen für die Aliquotierung der Sozialleistungen aufstellen und die Berechnung des Zeitraumes für die regelmäßig geleistete Mehrarbeit regeln.

Durch Abs. 8 werden Teilzeitbeschäftigungen nach MSchG und EKUG ausgenommen. Für diese Teilzeitbeschäftigungen ist Mehrarbeit nicht zulässig. Sie würde mit der Notwendigkeit der Kindesbetreuung und unter Umständen mit finanziellen Leistungen der öffentlichen Hand (Karenzurlaubsgeld bei Teilzeitbeschäftigung) nicht im Einklang stehen.

Da es sich bei den Regelungen des Abschnitts 6 a um Arbeitsvertragsrecht handelt, fallen diese nicht unter die Strafdrohung des § 28.

Zu § 19 d:

Die Rechte, die der Arbeitnehmer durch § 19 c eingeräumt erhält, können durch Einzelvertrag nicht abbedungen werden. Abweichende Regelungen über die Lage der Arbeitszeit (§ 19 c Abs. 2) und die Vorankündigung bei Veränderung der Lage der Arbeitszeit (§ 19 c Abs. 3 Z 2) können durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung getroffen werden, wenn die berufsspezifischen Verhältnisse dies erfordern.

Zu Z 2 (§ 20 Abs. 1):

In außergewöhnlichen Fällen soll — so wie bei der Überstundenarbeit — die Verpflichtung zur Mehrarbeit auch ohne Vorliegen einer vertraglichen Grundlage bestehen. Die Bedachtnahme auf entge-

735 der Beilagen

45

genstehende berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers (§ 19 c Abs. 4 Z 3) ist dadurch jedoch nicht ausgeschlossen, wenngleich in außergewöhnlichen Fällen die notwendige Interessenabwägung die betriebliche Situation besonders zu beachten hat.

Zu Z 5 (§ 33 Abs. 4):

Die Einführung von arbeitsvertragsrechtlichen Bestimmungen macht auch eine Änderung des Geltungsbereiches und damit der Vollzugsklausel erforderlich.

Erläuterungen

Zu Artikel XII:

Zu Z 1 und 2:

Derzeit werden durch den Bezug des Karenzurlaubsgeldes alle Anwartschaften auf Arbeitslosengeld verbraucht, dh. Mütter oder Väter müssen nach einem Bezug von Karenzurlaubsgeld mindestens 20 Wochen beschäftigt sein, um einen Anspruch auf Arbeitslosengeld zu erwerben.

Für den Fall, daß sie nach Arbeitsantritt nach dem Karenzurlaub von ihrem Arbeitgeber gekündigt werden und die Anwartschaften auf das normale Arbeitslosengeld nicht erfüllen können, soll daher einerseits zur Absicherung der Existenz und andererseits zur Förderung ihrer Aus- und Weiterbildung ein Schulungsarbeitslosengeld für die Maximaldauer von 26 Wochen gewährt werden, um so die neuerliche Unterbringung auf dem Arbeitsmarkt zu fördern und sicherzustellen.

Dabei ist durch die Einschaltung des Beirates für Arbeitsmarktpolitik gewährleistet, daß nur arbeitsmarktpolitisch nützliche Ausbildungen zum Tragen kommen.

Zu Z 3:

Diese Bestimmungen regeln die Gewährung von Karenzurlaubsgeld bei Teilzeitbeschäftigung ab dem ersten Lebensjahr analog zur Teilzeitbeschäftigung ab dem zweiten Lebensjahr.

Zu Z 4:

Diese Regelung ist lediglich eine Anpassung der Bestimmungen im AIVG an die durch die Novelle zum Familienlastenausgleichsgesetz, BGBl. Nr. 311/1992, getroffene finanzielle Regelung.

VORBLATT**Zu den Artikeln XIII und XIV:****Problem:**

Derzeit ist der Anspruch auf Pflegefreistellung nach § 16 Urlaubsgesetz mit dem Ausmaß einer wöchentlichen Normalarbeitszeit pro Arbeitsjahr begrenzt. Das Verhältnis des Anspruches auf Pflegefreistellung zur Regelung der Dienstverhinderung aus wichtigen Gründen ist nicht eindeutig geklärt. § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz ist für Angestellte Grundlage darüber hinausgehender Freistellungsansprüche. Für Arbeiter/innen fehlt eine entsprechende gesetzliche Regelung.

Ziel:

Verbesserung der Rechte der Arbeiter/innen hinsichtlich des Anspruches auf Pflegefreistellung.

Lösung:

Schaffung eines weiteren Freistellungsanspruches unter Fortzahlung des Entgelts (für Arbeiter/innen) zum Zweck der Pflege und eines Erstattungsanspruches des Arbeitgebers für die während dieser weiteren Freistellung fortgezahlten Bruttoentgelte.

Alternative:

Beibehaltung der bestehenden Rechtslage und der damit verbundenen Benachteiligung der Arbeiter/innen im Vergleich zu den Angestellten.

Konformität mit EG-Recht:

Die durch den vorliegenden Entwurf geregelte Problematik ist nicht Gegenstand von verbindlichen Rechtsvorschriften der EG.

Kosten:

Dem Bund erwachsen durch die in dieser Novelle vorgesehene Erstattungsregelung keine Kosten. Die Aufwendungen werden aus Mitteln der Krankenversicherung bestritten.

Erläuterungen

I. Allgemeiner Teil

Zu den Artikeln XIII und XIV:

Derzeit haben alle Arbeitnehmer gemäß § 16 Urlaubsgesetz Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß von einer Woche im Arbeitsjahr. Darüber hinaus bestehen gesetzliche Regelungen, die — ohne die Pflegefreistellung ausdrücklich zu erwähnen — dem Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts aus wichtigen in der Person gelegenen Gründen geben und die nach herrschender Ansicht zusätzliche Möglichkeiten für die Inanspruchnahme von Pflegefreistellungen bieten. Es sind dies vor allem § 8 Abs. 3 AngG, aber auch § 1154 b Abs. 1 Satz 2 ABGB. Letztere Bestimmung kann allerdings durch Arbeitsvertrag oder Kollektivvertrag abbedungen werden, eine Möglichkeit von der die Kollektivverträge weitestgehend Gebrauch gemacht haben. Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitern — für welche § 1154 b ABGB gilt — bestehen daher nur ausnahmsweise Pflegefreistellungsansprüche, die über § 16 UrlG hinausgehen. Die gegenständliche Regelung will daher für diese Arbeitnehmergruppen eine gewisse Angleichung an die für Angestellte geltende Rechtslage erreichen und für den wichtigsten und wohl auch häufigsten Pflegefall — der Erkrankung eines Kindes — einen zusätzlichen Dienstfreistellungsanspruch unter Fortzahlung des Entgeltes schaffen. Dieser zusätzliche Freistellungsanspruch gebührt im Ausmaß einer wöchentlichen Arbeitszeit pro Arbeitsjahr. Er führt jedoch nicht dazu, daß für einen Verhinderungsfall zunächst auf § 16 Abs. 1 und im Anschluß daran auf den neugeschaffenen Abs. 2 gegriffen und so eine zusammenhängende Pflegefreistellung von zwei Wochen in Anspruch genommen werden kann. Der Anspruch gem. Abs. 2 steht vielmehr erst dann zu, wenn der Anspruch nach Abs. 1 aus einem der dort genannten Dienstverhinderungsgründe ausgeschöpft und ein neuerlicher Verhinderungsfall (Pflege eines erkrankten Kindes) innerhalb des Arbeitsjahres eingetreten ist. Dies entspricht in etwa der für Angestellte geltenden Rechtslage, wonach es ebenfalls nicht möglich ist, für ein und denselben Verhinderungsfall zunächst auf § 16 Abs. 1 und im unmittelbaren Anschluß daran auf § 8 Abs. 3 AngG zu greifen.

Die bisherige Regelung des § 16 UrlG wird um den Tatbestand des Ausfalls der Betreuungsperson eines Kindes erweitert.

Sind sämtliche bezahlten Freistellungsansprüche ausgeschöpft, besteht für alle Arbeitnehmer die Möglichkeit — ohne die im § 4 Abs. 1 UrlG vorgesehene vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber — Urlaub zu nehmen. Ein solcher „eigenmächtiger“ Urlaubsantritt stellt somit keinen Entlassungsgrund dar.

Aus finanzieller Sicht wird folgendes bemerkt:

Eine auch nur annähernd plausible Schätzung der Belastung der sozialen Krankenversicherung durch die vorgesehenen Gesetzesänderungen ist nicht möglich. Es gibt keinerlei Daten, die Aufschluß über die Inanspruchnahme der jetzigen Pflegefreistellungsmöglichkeiten geben. Nur auf Basis solcher Daten aber ließen sich Aussagen, wenn auch hier nur mit einer großen Unsicherheit, über das Ausmaß der Inanspruchnahme der zweiten Pflegewoche treffen.

II. Besonderer Teil

Zu Artikel XIII:

Zu Abs. 1:

Der bisherige Text des § 16 UrlG wird zu Abs. 1 sprachlich verbessert und erweitert um den „Fall der Verhinderung der ständigen Betreuungsperson“. Damit sind vor allem jene Fälle angesprochen, die immer wieder zu Interventionen der verschiedensten Interessensgruppen beim BMAS geführt haben. Nicht nur die Erkrankung eines nahen Angehörigen, auch die notwendige Betreuung eines (auch gesunden) Kindes kann nunmehr einen Freistellungsanspruch unter bestimmten Voraussetzungen begründen. War nämlich nicht das Kind erkrankt, sondern jene Person, die das Kind regelmäßig betreut hat, ausgefallen (zB Spitalsaufenthalt der nicht berufstätigen Mutter), dann bestand bisher für den berufstätigen zweiten Elternteil keine Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung. Diese immer wieder als soziale Härte empfundene Lücke im sozialen Netz soll nunmehr geschlossen

werden. Für Arbeitnehmergruppen, die vom Urlaubsgesetz nicht erfaßt werden (wie zB Landarbeiter oder Bedienstete von Gebietskörperschaften), sind gesetzliche Begleitmaßnahmen erforderlich.

Zu Abs. 2:

Für Personengruppen, für welche über den § 16 Abs. 1 hinaus keine weiteren Freistellungsansprüche zum Zweck der Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen bestehen, soll durch Abs. 2 eine Verbesserung geschaffen werden. Für diese Personengruppen wird, sofern der Anspruch nach Abs. 1 bereits ausgeschöpft ist und unter der Voraussetzung, daß eine neuerliche Dienstverhinderung wegen Pflege eines Kindes unter zwölf Jahren innerhalb des Arbeitsjahres eintritt, ein zusätzlicher Freistellungsanspruch in der Dauer einer Wochenarbeitszeit geschaffen. Auch dieser Freistellungsanspruch ist gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen, doch hat letzterer einen Erstattungsan-

spruch gegenüber dem zuständigen Krankenversicherungsträger, und zwar in Höhe des aufgewendeten Bruttoentgelts. Der Pauschalbetrag gemäß § 8 Abs. 1 lit. b EFZG gebührt nicht. Der Kreis der potenziellen Empfänger dieses Erstattungsanspruchs richtet sich nach § 16 Abs. 2.

Zu Abs. 3:

Sind in einem Arbeitsjahr alle bezahlten Freistellungsansprüche ausgeschöpft und ergibt sich nunmehr die Notwendigkeit der Pflege eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren, so soll der Arbeitnehmer zu diesem Zweck Urlaub nehmen können, ohne diesen Urlaubsantritt vorher mit dem Arbeitgeber vereinbaren zu müssen. Allerdings kann ein solcher „eigenmächtig“ angetretener Urlaub nur für den Zeitraum der notwendigen Pflege in Anspruch genommen werden. Die Konsumation eines über diesen Zeitraum hinausgehenden Urlaubes bedarf der Vereinbarung.

Textgegenüberstellung

Entwurf

Geltendes Recht

Bundesgesetz, mit dem arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform durch Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979, des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, des Hausbesorgergesetzes, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, des Gleichbehandlungsgesetzes, des Arbeitsverfassungsgesetzes, des Angestelltengesetzes, des Gutsangestelltengesetzes, des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, des Arbeitszeitgesetzes, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, des Urlaubsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes getroffen werden (Arbeitsrechtliches Begleitgesetz — ArbBG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 315/1992 und der Kundmachung BGBl. Nr. 76/1990 wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 4 lautet:

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

2. § 3 Abs. 6 lautet:

„(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin (Heimarbeiterin) oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat (Abs. 4), unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich Mitteilung

Mutterschutzgesetz

§ 3.

(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf deren Beginn aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung eine kassenärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin (Heimarbeiterin), oder, wenn er eine kassenärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat (Abs. 4), unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung hievon dem zuständigen Arbeitsinspektorat

Entwurf

zu machen. Hierbei sind Name, Alter, Tätigkeit und der Arbeitsplatz der werdenden Mutter sowie der voraussichtliche Geburtstermin anzugeben. Ist der Betrieb vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen, so hat der Dienstgeber die Mitteilung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin an die gemäß § 35 Abs. 1 berufene Behörde zu richten. Eine Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion oder die sonst zuständige Behörde ist der Dienstnehmerin (Heimarbeiterin) vom Dienstgeber zu übergeben. Ist in einem Betrieb eine eigene betriebsärztliche Betreuung eingerichtet, so hat der Dienstgeber auch den Leiter der betriebsärztlichen Betreuung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin zu informieren.“

3. An § 3 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Dienstgeber gemäß § 3 Abs. 2 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988, in der jeweils geltenden Fassung, sind darüber hinaus verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat den Wechsel des Beschäftigten einer schwangeren Dienstnehmerin oder die Tatsache des häufigen, kurzfristigen Wechsels anzuzeigen.“

4. § 4 Abs. 2 Z 2, 4, 9 und 10 lautet:

- „2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;
9. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgelt-

Geltendes Recht

Mitteilung zu machen. Ist der Betrieb vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen, so hat der Dienstgeber die Mitteilung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin an die gemäß § 35 Abs. 1 berufene Behörde zu richten. Hierbei sind Name, Alter und Tätigkeit der werdenden Mutter anzugeben.

§ 4. (2)

2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf des fünften Monates der Schwangerschaft alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
4. Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährlichen Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind;
9. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittli-

findungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall vom zuständigen Arbeitsinspektorat untersagt werden;

10. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, daß ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird.“

5. § 4 Abs. 5 lautet:

„(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

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

nicht beschäftigt werden, wenn das Arbeitsinspektorat auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind und im Fall der Z 3 dies auch von einem Gutachten eines Arbeitsinspektions- oder Arztes bestätigt wird.“

6. Dem § 4 wird folgender Abs. 6 angefügt:

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

7. § 5 Abs. 1 lautet:

„(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine

che Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall vom zuständigen Arbeitsinspektorat untersagt werden;

§ 4.

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie mit Arbeiten, bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen ausgesetzt ist, nicht beschäftigt werden, wenn das Arbeitsinspektorat auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind.

§ 5. (1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung

Entwurf

Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 3 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.“

8. § 5 Abs. 5 lautet:

„(5) Wird dem Auftrag nach Abs. 4 nicht entsprochen, so hat das Arbeitsinspektorat bei der zuständigen Verwaltungsbehörde (§ 36) die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. § 7 Abs. 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974, BGBl. Nr. 143, sowie § 9 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Verkehrs-Arbeitsinspektion, BGBl. Nr. 100/1988, bleiben unberührt.“

9. § 8 samt Überschrift lautet:

„Verbot der Leistung von Überstunden

§ 8. Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen.“

10. § 10 Abs. 4 lautet:

„(4) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten und vierten Lebensjahr des Kindes kann das Gericht die Zustimmung zur Kündigung, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde, auch dann erteilen, wenn der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Nimmt bei Verhinderung des in Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung befindlichen Vaters die Dienstnehmerin Karenzurlaub oder vereinbarte Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes oder dieser Teilzeitbeschäftigung.“

11. Das Zitat in § 10 Abs. 6 lautet „Abs. 1 bis 4“.

Geltendes Recht

der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die achtwöchige Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf zwölf Wochen.

(5) Wird dem Auftrag nach Abs. 4 nicht entsprochen, so hat das Arbeitsinspektorat bei der zuständigen Verwaltungsbehörde (§ 36) die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. § 7 Abs. 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974, BGBl. Nr. 143, bleibt unberührt.

Verbot der Mehrarbeit

§ 8. Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Arbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden; keinesfalls darf die wöchentliche Arbeitszeit vierzig Stunden übersteigen.

§ 10.

(4) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten und dritten Lebensjahr des Kindes kann das Gericht die Zustimmung zur Kündigung, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde, auch dann erteilen, wenn der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Nimmt bei Verhinderung des in Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung befindlichen Vaters die Dienstnehmerin Karenzurlaub oder vereinbarte Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes oder dieser Teilzeitbeschäftigung.

(6) Eine entgegen den Abs. 1 bis 3 ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

Entwurf

Geltendes Recht

54

12. Nach § 10 wird folgender § 10 a samt Überschrift eingefügt:

„Befristete Dienstverhältnisse

§ 10 a. (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zu dem Beginn des Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbots nach § 3 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

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

(3) Wird der Ablauf des Arbeitsverhältnisses gemäß Abs. 1 gehemmt, so besteht bei einem Beschäftigungsverbot gemäß den §§ 4 oder 6 Anspruch auf Wochengeld gemäß den Bestimmungen des ASVG.“

13. Der zweite Halbsatz des § 11 lautet:

„in dem ihr Dienstverhältnis nach den §§ 10 Abs. 1, 3 und 4, 10 a Abs. 1, 15 Abs. 4, 15 a Abs. 1 Z 4, 15 b Abs. 5 und § 15 c Abs. 10 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.“

14. § 12 lautet:

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

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

§ 11. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (§§ 4, 14 a und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975, in der jeweils geltenden Fassung) einer Ausländerin wird im Falle der Schwangerschaft und der Entbindung bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, in dem ihr Dienstverhältnis nach § 10 Abs. 1 und den dafür sonst geltenden gesetzlichen oder vertraglichen Bestimmungen rechtsgültig beendet werden kann.

§ 12. (1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur entlassen werden, wenn sie

1. die Arbeit unbefugt verlassen haben oder beharrlich ihre Pflichten vernachlässigen oder die übrigen Dienstnehmer zum Ungehorsam gegen

735 der Beilagen

Entwurf

1. die ihr auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt;
2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;
3. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung im Betrieb (Haushalt) abträgliches Nebengeschäft betreibt;
4. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen im Betrieb (Haushalt) tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes (Haushalts) zuschulden kommen läßt;
5. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen des Abs. 2 Z 4 und 5 kann die Entlassung der Dienstnehmerin gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.“

15. § 14 Abs. 1 erster Satz und Abs. 4 lauten:

„(1) Macht die Anwendung des § 4, des § 5 Abs. 3 bis 5 oder des § 6, soweit § 10 a Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat.

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

Geltendes Recht

- den Dienstgeber oder zu gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten versuchen;
 2. im Dienst untreu sind oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lassen;
 3. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verraten oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung im Betrieb (Haushalt) abträgliches Nebengeschäft betreiben;
 4. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes (Haushalts) zuschulden kommen lassen;
 5. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder aus Gewinnsucht einer gerichtlich strafbaren Handlung schuldig machen;
 6. der Trunksucht verfallen und wiederholt fruchtlos verwarnt worden sind.
- (2) In den Fällen des Abs. 1 Z 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

§ 14. (1) Macht die Anwendung des § 4, des § 5 Abs. 3 bis 5 oder des § 6 eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten dreizehn Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat.

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

Entwurf

Geltendes Recht

16. An § 15 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

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

17. § 15 c Abs. 2 bis 6 lautet:

„(2) Die Dienstnehmerin kann die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel ihrer gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden. Sie muß mindestens drei Monate dauern und beginnt entweder

1. im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2 oder
2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG oder anderen österreichischen Rechtsvorschriften oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

§ 15 c.

(2) Die Dienstnehmerin kann im zweiten Lebensjahr des Kindes die Herabsetzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 6 und 7 in Anspruch nehmen, wenn ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen wurde und im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.

(3) Nehmen die Eltern im zweiten Lebensjahr des Kindes Teilzeitbeschäftigung nicht gleichzeitig in Anspruch, kann die Dienstnehmerin auch für das dritte Lebensjahr des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, sofern nicht der Vater Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden und beginnt mit dem auf den Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes oder den Ablauf der Teilzeitbeschäftigung des Vaters folgenden Tag. Sie muß mindestens drei Monate dauern.

Entwurf

(5) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes, kann die Dienstnehmerin

1. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres in Anspruch nehmen, wenn von ihr oder dem Vater im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder
2. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes von ihr oder dem Vater weder Karenzurlaub noch von beiden gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird oder
3. eine Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig mit dem Vater bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.

(6) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage

1. bei Inanspruchnahme durch die Dienstnehmerin im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes spätestens bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1,
2. bei Inanspruchnahme im ersten Lebensjahr des Kindes, bei Teilung der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater und bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile spätestens vier Wochen nach der Entbindung,
3. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) unverzüglich

bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin bis zum Ende der Schutzfrist, in den Fällen der Z 1 und 3 binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub während des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen will.“

18. § 15 d Abs. 1 lautet:

„§ 15 d. (1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die

Geltendes Recht

(5) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) im zweiten oder im dritten Lebensjahr des Kindes, kann die Dienstnehmerin

1. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn von ihr oder dem Vater kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes von ihr oder dem Vater weder Karenzurlaub noch von beiden gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird.

(6) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage

1. bei ausschließlicher Inanspruchnahme durch die Dienstnehmerin spätestens bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1,
2. bei Teilung der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater und bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung beider Elternteile spätestens vier Wochen nach der Entbindung,
3. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) unverzüglich

bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin, auch wenn ihre Klage nach Abs. 7 abgewiesen wird, bis zum Ende der Schutzfrist in den Fällen der Z 1 und 3 binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub während des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen will.

§ 15 d. (1) Hat der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt der Vater während des zweiten Lebensjahres des Kindes

Entwurf

Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.“

19. § 19 lautet:

„§ 19. (1) § 3 Abs. 6 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Meldung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin in Dienststellen des Bundes, auf die das Bundesbediensteten-Schutzgesetz, BGBl. Nr. 164/1977, anzuwenden ist, dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist.

(2) Das Arbeitsinspektorat hat dem Dienststellenleiter in den Angelegenheiten der §§ 4, 5 Abs. 4 und 9 Abs. 3 Empfehlungen zu erteilen. § 6 des Bundesbediensteten-Schutzgesetzes gilt sinngemäß.“

20. § 21 lautet:

„§ 21. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses 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 die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.“

21. § 22 lautet:

„§ 22. (1) § 12 ist nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der 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 § 12 Abs. 2 angeführten Entlassungsgründe kann das Gericht die Zustimmung zur Entlassung erteilen, wenn sich nachträglich herausstellt, daß die Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre Aufnahme nach den Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes oder anderer österreichischer Rechtsvorschriften ausgeschlossen hätten.“

Geltendes Recht

keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeite, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

§ 19. § 4 Abs. 2 Z 2 ist auf werdende Mütter, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, eines Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind, mit der Maßgabe anzuwenden, daß an Stelle des Wortes „überwiegend“ das Wort „ständig“ zu treten hat.

§ 21. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei Minderjährigen muß in dieser Vereinbarung festgestellt sein, daß die Dienstnehmerin von dem Vertreter des Dienstgebers über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde. Bei einvernehmlicher Auflösung von Dienstverhältnissen Minderjähriger zu einer Stiftung, einer Anstalt oder einem Fonds ist § 10 Abs. 6 anzuwenden.

§ 22. (1) § 12 ist nicht anzuwenden.

(2) Im Fall einer Entlassung während des in den §§ 12 und 15 bezeichneten Zeitraumes kann die betroffene Dienstnehmerin binnen vier Wochen, vom Zeitpunkt der Entlassung an gerechnet, auf Unwirksamkeit der Entlassung klagen. Der Klage ist stattzugeben, wenn die Entlassung nach den für das Dienstverhältnis geltenden Vorschriften nicht gerechtfertigt ist.

(3) Abs. 2 ist nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der Bediensteten durch das rechtskräftige Erkenntnis einer auf Grund gesetzlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission (Disziplinargericht) verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.

Entwurf

22. An § 23 Abs. 2 wird als letzter Satz angefügt:

„§ 15 Abs. 2 letzter Satz findet Anwendung.“

23. Die Überschrift des Abschnittes IV lautet:

**„Sonderbestimmungen für die in privaten Haushalten beschäftigten
Dienstnehmerinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind.“**

4. § 24 lautet:

„§ 24. Abschnitt II gilt mit den in den §§ 25, 27, 29 und 30 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, fallen, in privaten Haushalten beschäftigt und in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind.“

25. § 25 lautet:

„§ 25. Die §§ 7 (Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit), 16 (Dienst/Werkswohnung) und 17 (Auflegen des Gesetzes) sind nicht anzuwenden. § 15 (Karenzurlaub) gilt unter der Voraussetzung, daß für die Dauer des Karenzurlaubes die Hausgemeinschaft aufgelöst wird.“

26. § 26 entfällt.

Geltendes Recht

§ 23.

(2) Soweit in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften nicht anderes bestimmt ist, bescheidmäßig nicht anderes verfügt oder vertraglich nicht anderes vereinbart worden ist, bleibt die Zeit eines Karenzurlaubes gemäß § 15 Abs. 1 bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.

Abschnitt IV

Sonderbestimmungen für in privaten Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen

§ 24. Abschnitt II gilt mit den in den §§ 25 bis 30 enthaltenen Abweichungen

1. für Dienstnehmerinnen, die

- a) ausschließlich zur Leistung von Diensten für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes angestellt sind und
- b) in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind oder zwar in die Hausgemeinschaft nicht aufgenommen sind, aber von diesem in der Regel in einem dem § 5 Abs. 1 Z 2 des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 235/1962, entsprechenden Höchstausmaß beschäftigt werden; (BGBl. Nr. 178/1974, Art. I Z 10)

2. für Dienstnehmerinnen, die nicht in dem in Z 1 lit. b genannten Ausmaß, sondern bei einem oder mehreren Dienstgebern nur stunden- oder tagweise mit Diensten für die Hauswirtschaft ihrer Dienstgeber beschäftigt sind, hinsichtlich dieser Dienstverhältnisse.

§ 25. Die §§ 7 bis 9 und 14 bis 17 sind auf die im § 24 genannten Personen nicht anzuwenden. Die §§ 10 und 12 sind unter Berücksichtigung der Änderungen, die sich aus den §§ 27 und 28 ergeben, anzuwenden.

§ 26. (1) Die im § 5 Abs. 3 und 4 des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes festgelegten täglichen Ruhepausen verlängern sich

27. § 27 lautet samt Überschrift:

„Kündigungsschutz

§ 27. § 10 Abs. 1 und 2 gilt für Hausangestellte und Hausgehilfinnen für die Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung nicht. Während der Dauer des Kündigungsschutzes kann rechtswirksam gekündigt werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt worden ist. Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber wegen Änderung seiner wirtschaftlichen Verhältnisse nicht in der Lage ist, eine Arbeitskraft im Haushalt zu beschäftigen, oder der Grund, der für ihre Beschäftigung maßgebend war, weggefallen ist, oder wenn sich die Dienstnehmerin in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Eine entgegen diesen Vorschriften ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.“

28. § 28 entfällt.

1. um zwei Stunden für werdende Mütter und für stillende Mütter, die das Kind an der Arbeitsstätte stillen,
2. um zweieinhalb Stunden für stillenden Mütter, die das Kind nicht an der Arbeitsstätte stillen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für die im § 24 Z 2 genannten Dienstnehmerinnen.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 27. (1) § 10 Abs. 1 und 2 gilt für die im § 24 Z 1 genannten Dienstnehmerinnen für die Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung nicht. Während der Dauer des Kündigungsschutzes kann rechtswirksam gekündigt werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt worden ist. Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber wegen Änderung seiner wirtschaftlichen Verhältnisse nicht in der Lage ist, eine Arbeitskraft im Haushalt zu beschäftigen, oder der Grund, der für ihre Beschäftigung maßgebend war, weggefallen ist oder wenn sich die Dienstnehmerin in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Eine entgegen diesen Vorschriften ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.

(2) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muß der Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines Gerichts (§ 92 ASGG) oder einer gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigegeben sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

§ 28. Für die im § 24 Z 2 genannten Dienstnehmerinnen gelten die Vorschriften über den Kündigungsschutz (§ 27) und über den Entlassungsschutz (§ 12) nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit mindestens zwanzig Stunden beträgt, auf Dienstverhältnisse, bei denen die wöchentliche Arbeitszeit weniger als zwanzig Stunden beträgt, sind die Vorschriften über den Kündigungs- und Entlassungsschutz (§§ 10, 12 und 27) nicht anzuwenden.

Entwurf

29. § 29 Abs. 1 lautet:

„§ 29. (1) Hausangestellte und Hausgehilfinnen, deren Dienstverhältnis in der Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung durch Kündigung des Dienstgebers beendet worden ist, haben Anspruch auf eine Sonderunterstützung. Für die Ermittlung der Höhe der Sonderunterstützung sind die Vorschriften des § 162 Abs. 3 und 4 des ASVG sinngemäß anzuwenden. Die Sonderunterstützung gebührt ab dem der Beendigung des Dienstverhältnisses folgenden Tag bis zu dem Zeitpunkt, ab dem Anspruch auf Wochengeld nach den Vorschriften des ASVG besteht. Die Sonderunterstützung gebührt auch, wenn das Dienstverhältnis mit Zustimmung des Gerichts vor dem im § 27 genannten Zeitraum durch den Dienstgeber gekündigt worden ist, durch vorzeitigen Austritt aus einem wichtigen Grund oder durch eine von der Dienstnehmerin nicht verschuldete Entlassung geendet hat, und zwar frühestens ab dem Beginn des sechsten Monats der Schwangerschaft.“

30. § 35 Abs. 1 und 2 lautet:

„(1) Die nach diesem Bundesgesetz den Arbeitsinspektoraten zustehenden Aufgaben und Befugnisse sind in den Betrieben, die dem Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion, BGBl. Nr. 100/1988, unterliegen, vom Verkehrs-Arbeitsinspektorat, in den anderen vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommenen Betrieben, von den zur Wahrnehmung des Dienstnehmerschutzes sonst berufenen Behörden wahrzunehmen.

(2) Bescheide gemäß § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu befristen. Bescheide gemäß § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu widerrufen oder abzuändern, wenn die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Über Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektion entscheidet der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Berufungen gegen Bescheide gemäß § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 kommt keine aufschiebende Wirkung zu.“

31. Der bisherige § 35 Abs. 3 entfällt. § 35 Abs. 4 erhält die Bezeichnung „Abs. 3“.

Geltendes Recht

§ 29. (1) Dienstnehmerinnen, die unter § 24 Z 1 fallen und deren Dienstverhältnis in der Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung durch Kündigung des Dienstgebers beendet worden ist, haben Anspruch auf eine Sonderunterstützung. Für die Ermittlung der Höhe der Sonderunterstützung sind die Vorschriften des § 162 Abs. 3 und 4 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes sinngemäß anzuwenden. Die Sonderunterstützung gebührt ab dem der Beendigung des Dienstverhältnisses folgenden Tag bis zu dem Zeitpunkt, ab dem Anspruch auf Wochengeld nach den Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes besteht. Die Sonderunterstützung gebührt auch, wenn das Dienstverhältnis mit Zustimmung des Einigungsamtes vor dem im § 27 Abs. 1 genannten Zeitraum durch den Dienstgeber gekündigt worden ist, durch vorzeitigen Austritt aus einem wichtigen Grund oder durch eine von der Dienstnehmerin nicht verschuldete Entlassung geendet hat, und zwar frühestens ab dem Beginn des sechsten Monats der Schwangerschaft.

§ 35. (1) Die nach diesem Bundesgesetz den Arbeitsinspektoraten zustehenden Aufgaben und Befugnisse sind in den vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommenen Betrieben von den zur Wahrnehmung des Dienstnehmerschutzes sonst berufenen Behörden wahrzunehmen.

(2) Für die Durchführung der nach diesem Bundesgesetz der Arbeitsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt das Arbeitsinspektionsgesetz 1974.

(3) Über Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektorate gemäß § 4 Abs. 4 und 5, § 6 Abs. 3, § 7 Abs. 3 und § 31 Abs. 2 entscheidet der Bundesminister für soziale Verwaltung.

Entwurf

32. § 36 letzter Satz lautet:

„Für Betriebe, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen, ist zuständige Behörde die Berghauptmannschaft, für Betriebe, die dem Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegen, die gemäß § 20 des Verkehrsarbeitsinspektionsgesetzes zuständige Behörde, für Privathaushalte die Bezirksverwaltungsbehörde.“

33. § 37 Abs. 1 lautet:

„(1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die dem § 3 Abs. 1, 3, 6 und 7, § 4 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, § 5 Abs. 1 bis 3, §§ 6 bis 8, § 9 Abs. 1 und 2, § 17, § 31 Abs. 2, § 32 oder einem Bescheid nach § 4 Abs. 2 Z 9 und Abs. 5, § 5 Abs. 4, § 9 Abs. 3 und 4 zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde (Berghauptmannschaft) mit einer Geldstrafe von 1 000 S bis 25 000 S, im Wiederholungsfalle von 3 000 S bis 50 000 S zu bestrafen.“

34. Nach § 38 wird folgender § 38 a samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmungen

§ 38 a. (1) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. XXXXX neu geschaffen wurden, haben nur Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, wenn das Kind nach dem 1. Jänner 1993 geboren wurde. Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von zu vereinbarenden Teilzeitschäftigungen verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Jänner 1993 und der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX erfolgen, um vier Wochen nach der Kundmachung dieses Bundesgesetzes. Ansprüche von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind vor dem 1. Jänner 1993 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

(2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 15 Abs. 2 letzter Satz angerechnet.“

35. In § 39 Abs. 1 Z 4 lit. c wird der Ausdruck „Verkehrsarbeitsinspektion“ durch den Ausdruck „Verkehrs-Arbeitsinspektion“ ersetzt.

Geltendes Recht

§ 36. Für Betriebe, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen, ist zuständige Behörde die Berghauptmannschaft, für Betriebe, die dem Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetz, BGBl. Nr. 99/1952, unterliegen, der Bundesminister für Verkehr, für Privathaushalte die Bezirksverwaltungsbehörde.

§ 37. (1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die diesem Bundesgesetz oder den auf Grund dieses Bundesgesetzes erlassenen Verordnungen zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde (Berghauptmannschaft) mit Geldstrafe bis 15 000 S, im Wiederholungsfalle bis 30 000 S, zu bestrafen.

Entwurf

36. Dem § 39 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Die §§ 3 Abs. 4, 6 und 7, 4 Abs. 2 Z 2, 4, 9 und 10, 4 Abs. 5 und 6, 5 Abs. 1 und 5, 8, 10 Abs. 4 und 6, 10 a, 11, 12, 14 Abs. 1 und 4, 15 Abs. 2, 15 c Abs. 2 bis 6, 15 d Abs. 1, 19, 21, 22, 23 Abs. 2, 24, 25, 27, 29 Abs. 1, 35, 36, 37 Abs. 1, 39 Abs. 1 Z 4 lit. c und 38 a sowie der Entfall der §§ 26 und 28, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. 1. 1993 in Kraft.“

Artikel II

Änderung des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes

Das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 277/1991 wird wie folgt geändert:

1. § 8 Abs. 2 bis 5 lautet:

„(2) Der männliche Arbeitnehmer kann die Herabsetzung seiner Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel seiner gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch genommen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

Geltendes Recht

§ 8.

(2) Der männliche Arbeitnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes die Herabsetzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 6 und 7 in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird und

1. ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder gleichrangigen österreichischen Rechtsvorschriften bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen wird oder
2. die Mutter wegen selbständiger Erwerbstätigkeit im ersten Lebensjahr des Kindes keinen Anspruch auf Karenzurlaub gehabt hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit im zweiten Lebensjahr des Kindes an seiner Betreuung verhindert ist.

(3) Nehmen die Eltern im zweiten Lebensjahr des Kindes Teilzeitbeschäftigung nicht gleichzeitig in Anspruch, kann der Arbeitnehmer auch für das dritte Lebensjahr des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, sofern nicht die Mutter Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt.

Entwurf

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden. Die Teilzeitbeschäftigung des Arbeitnehmers muß mindestens drei Monate dauern und beginnt

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Arbeitnehmerin ist (Fälle des § 2 Abs. 1 Z 2); § 3 Abs. 2 zweiter Satz ist anzuwenden, oder
3. im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(5) Erfolgt die Annahme an Kindes statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 2 Abs. 2) im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird oder
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes weder Karenzurlaub noch von beiden Elternteilen gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird oder
3. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt.“

2. § 8 Abs. 6 zweiter Satz lautet:

„Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Arbeitnehmer bis zum Ende der Schutzfrist der Mutter (gemäß § 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften), im Fall der Z 2 binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.“

3. § 9 Abs. 1 lautet:

„§ 9. (1) Lehnt der Arbeitgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung ab, und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für diese

Geltendes Recht

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden und beginnt mit dem auf den Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes oder dem Ablauf der Teilzeitbeschäftigung der Mutter folgenden Tag. Sie muß mindestens drei Monate dauern.

(5) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 2 Abs. 2) im zweiten oder im dritten Lebensjahr des Kindes, kann der Arbeitnehmer

1. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn von ihm oder der Mutter kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes von ihm oder der Mutter weder Karenzurlaub noch von beiden gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird.

§ 8 Abs. 6 Satz 2:

Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Arbeitnehmer, auch wenn seine Klage nach Abs. 7 abgewiesen wird, bis zum Ende der Schutzfrist der Mutter (gemäß § 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften), im Fall der Z 2 binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub während des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen will.

§ 9. (1) Hat der Arbeitgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für

Entwurf

Zeit in Anspruch, so kann der Arbeitnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.“

4. Nach § 11 wird folgender § 12 samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmungen

§ 12. (1) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. XXXXX neu geschaffen wurden, haben nur Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, wenn das Kind nach dem 1. Jänner 1993 geboren wurde. Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von zu vereinbarenden Teilzeitarbeitbeschäftigungen verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Jänner 1993 und der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX erfolgen, um vier Wochen nach der Kundmachung dieses Bundesgesetzes. Ansprüche von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind vor dem 1. Jänner 1993 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

(2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 7 (§ 15 Abs. 2 letzter Satz MSchG) angerechnet.“

5. Nach § 12 wird folgender § 13 mit Überschrift angefügt:

„Vollziehung

§ 13. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. für Dienstverhältnisse zum Bund die Bundesregierung, in Angelegenheiten jedoch, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministers betreffen, dieser Bundesminister;
2. a) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen (Art. 14 Abs. 2 B-VG) und
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 B-VG), das Land;

Geltendes Recht

das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch, kann der Arbeitnehmer längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

Artikel XIX

Vollziehung

(1) Mit der Vollziehung des Art. 1 dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. für Dienstverhältnisse zum Bund die Bundesregierung, in Angelegenheiten jedoch, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministers betreffen, dieser Bundesminister;
2. a) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen (Art. 14 Abs. 2 B-VG) und
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 B-VG), das Land;

Entwurf

3. hinsichtlich der Befreiung von Stempelgebühren (§ 4 Abs. 2) der Bundesminister für Finanzen,
4. im übrigen der Bundesminister für Arbeit und Soziales, hinsichtlich der Befreiung von Bundesverwaltungsabgaben im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen.“
6. Nach § 13 wird folgender § 14 mit Überschrift angefügt:

„Inkrafttreten

§ 14. § 8 Abs. 2 bis 5, § 8 Abs. 6 zweiter Satz, § 9 Abs. 1, §§ 12 und 13 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel III

Änderung des Hausbesorgergesetzes

Das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1985 wird geändert wie folgt:

1. § 14 b Abs. 1 lautet:

„(1) Für die Dauer der Beschäftigungsverbote gemäß § 3 Abs. 1 und 3 und des § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 221/1979, und eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 15, 15 a, 15 b und 15 d MSchG und den §§ 2, 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, entfällt der Entgeltanspruch nach §§ 7 und 12 und der Anspruch auf Materialkostenersatz gemäß § 8.“

2. § 17 Abs. 3 lautet:

„(3) Für die Dauer der Beschäftigungsverbote gemäß §§ 3 bis 5 Abs. 1 MSchG und des Karenzurlaubes (§§ 15, 15 a, 15 b und 15 d MSchG und §§ 2, 5 und 9 EKUG), der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG hat der Hauseigentümer auf seine Kosten für eine Vertretung zu sorgen. Der Anspruch des Hausbesorgers auf Beibehaltung der Dienstwohnung bleibt unberührt. Vereinbarungen mit dem Hausbesorger über Tätigkeiten, die mit der Dienstwohnung in unmittelbarem Zusammenhang

Geltendes Recht

3. hinsichtlich der Befreiung von Stempelgebühren (§ 4 Abs. 2) der Bundesminister für Finanzen,
4. im übrigen der Bundesminister für Arbeit und Soziales, hinsichtlich der Befreiung von Bundesverwaltungsabgaben im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen.

66

735 der Beilagen

§ 14 b. (1) Für die Dauer eines Karenzurlaubes nach § 15 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, entfällt der Entgeltanspruch nach §§ 7 und 12 und der Anspruch auf Materialkostenersatz gemäß § 8.

§ 17.

(3) Für die Dauer des Karenzurlaubes (§ 15 MSchG), der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG hat der Hauseigentümer auf seine Kosten für eine Vertretung zu sorgen. Der Anspruch des Hausbesorgers auf Beibehaltung der Dienstwohnung bleibt unberührt. Vereinbarungen mit dem Hausbesorger über Tätigkeiten, die mit der Dienstwohnung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, sind zulässig.

stehen, sind für Zeiten des Karenzurlaubes, der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG zulässig.“

3. In § 31 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

„(1 a) Die §§ 14 b Abs. 1 und 17 Abs. 3, in der Fassung des BGBl. Nr. XXXXXX, treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel IV

Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 474/1992, wird geändert wie folgt:

1. § 5 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Eine Beschäftigung, die in den in Betracht kommenden Zeitabschnitten ein die obigen Ansätze nicht übersteigendes Entgelt ergibt, weil infolge Arbeitsmangels im Betrieb die sonst übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht wird (Kurzarbeit), gilt nicht als geringfügig; ferner gilt eine Beschäftigung als Hausbesorger im Sinne des Hausbesorgergesetzes, BGBl. Nr. 16/1970, nicht als geringfügig, außer für die Dauer der Beschäftigungsverbote gemäß §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 221/1979, und eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 15, 15 a, 15 b und 15 d des Mutterschutzgesetzes und den §§ 2, 5 und 9 Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, bei Anspruch auf Wochengeld bzw. auf Karenzurlaubsgeld gemäß den §§ 26 und 26 a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 609.“

2. Nach § 548 wird folgender § 549 angefügt:

„§ 549. § 5 Abs. 2 zweiter Satz dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

§ 5. (2) 2. Satz

Eine Beschäftigung, die in den in Betracht kommenden Zeitabschnitten ein die obigen Ansätze nicht übersteigendes Entgelt ergibt, weil infolge Arbeitsmangels im Bereich die sonst übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht wird (Kurzarbeit), gilt nicht als geringfügig; ferner gilt eine Beschäftigung als Hausbesorger im Sinne des Hausbesorgergesetzes, BGBl. Nr. 16/1970, nicht als geringfügig, außer für die Dauer des Karenzurlaubes gemäß § 15 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, bei Anspruch auf Karenzurlaubsgeld gemäß § 26 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 609. Als geringfügig gilt ferner nicht eine auf unbestimmte Zeit vereinbarte Beschäftigung, wenn das daraus gebührende Entgelt nur deshalb nicht mehr als 2 261 S in einem Monat oder 520 S in einer Woche beträgt, weil die Beschäftigung im Laufe des betreffenden Monates oder der betreffenden Woche begonnen hat, geendet hat oder unterbrochen wurde. An die Stelle dieser Beträge treten ab Beginn eines jeden Beitragsjahres (§ 242 Abs. 6 erster Halbsatz) die unter Bedachtnahme auf § 108 i mit der jeweiligen Aufwertungszahl (§ 108 a Abs. 1) vervielfachten Beträge.

Entwurf

Geltendes Recht

68

Artikel V

Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz), BGBl. Nr. 108/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 410/1990, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 lautet:

„(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.“

2. Nach § 2 Abs. 1 werden folgende Absätze 1 a und 1 b eingefügt:

„(1 a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird oder
2. der Arbeitgeber es schuldhaft unterläßt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.

(1 b) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur

§ 2: (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

735 der Beilagen

Entwurf

Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird.“

3. § 2 Abs. 2 lautet:

„(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.“

4. § 2 a Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet.“

5. Nach § 2 a Abs. 1 wird folgender Absatz 1 a eingefügt:

„(1 a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs. 1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufzuteilen.“

6. § 2 a Abs. 2 lautet:

„(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.“

7. § 2 a Abs. 5 lautet:

„(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit

Geltendes Recht

§ 2.

(2) In Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Festsetzung des Entgelts dürfen Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden.

§ 2 a. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Stellenwerber dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, der berufliche

Entwurf

der Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

8. Nach § 2 a Abs. 5 wird folgender Absatz 5 a eingefügt:

„(5 a) Machen mehrere Arbeitnehmer Ansprüche nach Abs. 5 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Bewerbers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

9. § 2 a Abs. 7 lautet:

„(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 2 Abs. 1 a Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 5 000 S Schadenersatz.“

10. § 2 a Abs. 8 lautet:

„(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.“

11. Der bisherige § 2 a Abs. 8 erhält die Absatzbezeichnung „(9)“.

12. Nach § 3 Abs. 5 wird folgender Abs. 5 a eingefügt:

„(5 a) Jede der in Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen soll zumindest eine Frau als Mitglied der Kommission vorschlagen. Auch bei der

Geltendes Recht

Aufstieg werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 2 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 2 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist.

Entwurf

Nominierung der Ersatzmitglieder sollen von jeder Interessenvertretung mindestens 50% Frauen berücksichtigt werden.“

13. § 5 Abs. 3 lautet:

„(3) Gutachten der Kommission sind nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu verlautbaren.“

14. § 6 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu veröffentlichen.“

15. § 6 a Abs. 4 lautet:

„(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu verlautbaren.“

16. § 10 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 5 Abs. 2 und 7 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen.“

17. § 10 b lautet:

„Ansprüche nach § 2 a Abs. 1, 5 und 7 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 2 a Abs. 1 oder 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 2 a Abs. 8 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 2 a Abs. 2, 3, 4 und 6 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXXX abgeschlossen wurden, nicht anderes bestimmt wird. Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen.“

Geltendes Recht

§ 5.

(3) Gutachten der Kommission sind in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zu verlautbaren.

(4) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zu veröffentlichen.

§ 6 a.

(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand in den Amtlichen Nachrichten des Bundesministeriums für soziale Verwaltung zu verlautbaren.

§ 10. (1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 5 Abs. 2 letzter Satz und 7 Abs. 4).

§ 10 b. Ansprüche nach § 2 a Abs. 1 bis 6 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Bei Ansprüchen nach § 2 a Abs. 1 und 5 beginnt diese Frist mit Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung ist gemäß § 2 a Abs. 7 binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Die Befassung der Kommission mit der Prüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, bewirkt die Unterbrechung der Fristen.

Entwurf

18. Nach § 10 b werden folgende §§ 10 c und 10 d samt Überschriften eingefügt:

„Auflegen des Gesetzes

§ 10 c. Jeder Arbeitgeber hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

Strafbestimmungen

§ 10 d. Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen der Bestimmung des § 2 c einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 5 000 S zu bestrafen.“

19. (Grundsatzbestimmung) § 12 Abs. 1 lautet:

„(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.“

20. (Grundsatzbestimmung) Nach § 12 Abs. 1 werden folgende Absätze 1 a und 1 b eingefügt:

„(1 a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

Geltendes Recht

§ 12. (1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Entwurf

1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird oder
2. der Arbeitgeber es schuldhaft unterläßt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.

(1 b) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird.“

21. (Grundsatzbestimmung) § 12 Abs. 2 lautet:

„(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.“

22. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet.“

23. (Grundsatzbestimmung) Nach § 13 Abs. 1 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

Geltendes Recht

(2) In Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Festsetzung des Entgelts (Abs. 1 Z 2) dürfen Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden.

§ 13. (1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Stellenwerber dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, die Begründung des Arbeitsverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

Entwurf

„(1 a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs. 1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufteilen.“

24. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 2 lautet:

„(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.“

25. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 5 lautet:

„(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgelt Differenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

26. (Grundsatzbestimmung) Nach § 13 Abs. 5 wird folgender Abs. 5 a eingefügt:

„(5 a) Machen mehrere Arbeitnehmer Ansprüche nach Abs. 5 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Klägers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgelt Differenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

27. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 7 lautet:

„(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Falle des § 12 Abs. 1 a Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 5 000 S Schadenersatz.“

Geltendes Recht

(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Arbeitnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, der berufliche Aufstieg werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 12 Abs. 1 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

Entwurf

28. (Grundsatzbestimmung) § 13 Abs. 8 lautet:

„(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.“

29. (Grundsatzbestimmung) Der bisherige § 13 Abs. 8 erhält die Absatzbezeichnung „(9)“.

30. (Grundsatzbestimmung) Nach § 17 wird folgender § 18 samt Überschrift eingefügt:

„Strafbestimmungen

§ 18. Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Stellenausschreibungen entgegen den in Ausführung des § 13 a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen durch private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff. Arbeitsmarktförderungsgesetz oder durch mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts von der Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag des Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, sofern eine solche durch die Landesgesetzgebung vorgesehen ist, mit Geldstrafe zu bestrafen sind. Deren Höhe ist von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzen.“

31. § 21 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„§ 2 Abs. 1, 1 a, 1 b und 2, § 2 a Abs. 1, 1 a, 2, 5, 5 a, 7, 8 und 9, § 3 Abs. 5, § 5 Abs. 3, § 6 Abs. 4, § 6 a Abs. 4, § 10 Abs. 1, §§ 10 b, 10 c und 10 d in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

32. Nach § 21 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) § 12 Abs. 1, 1 a, 1 b und 2, § 13 Abs. 1, 1 a, 2, 5, 5 a, 7, 8 und 9 und § 18 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. treten gegenüber den Ländern mit dem Tag der Kundmachung dieses Bundesgesetzes in Kraft. Die Ausführungsge-

Geltendes Recht

(8) Insoweit sich im Streitfall der Arbeitnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 12 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist.

§ 21. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit 1. Juli 1979 in Kraft.

setze sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

Artikel VI

Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Bundesgesetz betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz — ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 473/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 23 lautet samt Überschrift:

„Bemessung des Mindestentgelts

§ 23. Bei Festsetzung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen ist insbesondere auf deren Angemessenheit und die Entgeltbemessung in verwandten Wirtschaftszweigen Bedacht zu nehmen. Liegen Mindestentgelte unter dem Mindestentgeltniveau in verwandten Wirtschaftszweigen, so ist bei der Neufestsetzung von Mindestentgelten überdies auf dieses Entgeltniveau Bedacht zu nehmen.“

Bemessung des Mindestentgeltes

§ 23. Bei Festsetzung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen ist insbesondere auf deren Angemessenheit und die Entgeltbemessung in verwandten Wirtschaftszweigen Bedacht zu nehmen.

§ 50. (1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit fünf bis neun Arbeitnehmern aus einer Person, mit zehn bis neunzehn Arbeitnehmern aus zwei Mitgliedern, mit zwanzig bis fünfzig Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern, mit einundfünfzig bis hundert Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als hundert Arbeitnehmern, erhöht sich für je weitere hundert Arbeitnehmer, in Betrieben mit mehr als tausend Arbeitnehmern für je weitere vierhundert Arbeitnehmer die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates um ein Mitglied. Bruchteile von hundert bzw. vierhundert werden für voll gerechnet.

(2) Die Zahl der Mitglieder eines Betriebsrates bestimmt sich nach der Zahl der am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer; bei Berechnung dieser Zahl sind Heimarbeiter nur dann mitzuzählen, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl.

Entwurf

2. § 50 wird folgender Abs. 3 angefügt:

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

3. Nach § 55 Abs. 4 wird folgender Abs. 4 a eingefügt:

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

Geltendes Recht

Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden. Eine spätere Änderung der Zahl der Arbeitnehmer ist auf die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates ohne Einfluß.

§ 55. (1) Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen. Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten die §§ 115 und 116 sinngemäß.

(2) Der Wahlvorstand hat die Wählerliste zu verfassen und sie zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betrieb aufzulegen. Er hat ferner die Wahl in Form einer Wahlkundmachung auszuschreiben, über die gegen die Wählerliste vorgebrachten Einwendungen und darüber zu entscheiden, welche Wahlberechtigten zur brieflichen Stimmabgabe berechtigt sind. Er hat die Wahlvorschläge entgegenzunehmen und über ihre Zulassung zu entscheiden.

(3) Der Betriebsinhaber hat dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Arbeitnehmer rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich beim Wahlvorstand einzubringen. Sie sind in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit weniger als 101 Arbeitnehmern nur dann gültig eingebracht, wenn sie von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Arbeitnehmern durch Unterschrift unterstützt werden, wie Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. In Betrieben (Arbeitnehmergruppen) ab 101 Arbeitnehmern ist für je weitere 100 Arbeitnehmer, in Betrieben (Arbeitnehmergruppen) ab 1001 Arbeitnehmern für je weitere 400 Arbeitnehmer je eine weitere Unterschrift erforderlich. Unterschriften von Wahlwerbern werden auf die erforderliche Zahl von Unterstützungsunterschriften nur bis zur Hälfte dieser Zahl angerechnet. Ist diese Hälftezahl keine ganze Zahl, so ist die nächstniedrigere Zahl heranzuziehen. Unterschriften unter Wahlvorschlägen können nach Überreichung nicht mehr zurückgezogen werden. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen.

(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend nach, so kann er von der Betriebs(Gruppen)versammlung enthoben werden. In diesem Fall ist von dieser Versammlung gleichzeitig ein neuer Wahlvorschlag zu bestellen.

Übertragung von Aufgaben

§ 69. (1) Der Betriebsrat kann im Einzelfalle die Durchführung einzelner seiner Befugnisse einem oder mehreren seiner Mitglieder übertragen.

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

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

(4) In Betrieben (Arbeitnehmergruppen) mit mehr als tausend Arbeitnehmern kann der Betriebsrat in der Geschäftsordnung geschäftsführende Ausschüsse zur selbständigen Beschlußfassung in bestimmten Angelegenheiten errichten. In solchen Ausschüssen muß jede wahlwerbende Gruppe, die ein Mitglied des Betriebsrates stellt, vertreten sein. Die Beschlüsse in diesen Ausschüssen haben einhellig zu erfolgen. Kommt ein Beschluß nicht zustande, entscheidet der Betriebsrat. Das Recht auf Abschluß von Betriebsvereinbarungen und die Wahrnehmung der wirtschaftlichen Mitwirkungsrechte gemäß §§ 108 bis 112 kann den geschäftsführenden Ausschüssen nicht übertragen werden.

(5) Für die Sitzungen der Ausschüsse gemäß Abs. 2 bis 4 ist § 67 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschusssitzungen als Beobachter teilzunehmen.

§ 80. Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu tausend Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je

4. a) § 69 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

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

b) § 69 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Im übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz.“

5. Der bisherige Text des § 80 erhält die Bezeichnung „(1)“; dem wird folgender Abs. 2 angefügt:

Entwurf

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

6. § 81 Abs. 3 lautet:

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

7. § 88 a Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft soll überdies auf eine angemessene Vertretung der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer Bedacht genommen werden.“

Geltendes Recht

weitere fünfhundert Arbeitnehmer, in Unternehmen mit mehr als fünftausend Arbeitnehmern für je weitere tausend Arbeitnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von fünfhundert und tausend werden für voll gerechnet. § 50 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

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

(2) Die Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft richtet sich nach den Beschlüssen der Betriebsräte (Zentralbetriebsräte) der Betriebe der Konzernunternehmen. Voraussetzung für die Mitgliedschaft in der Arbeitsgemeinschaft ist die Zugehörigkeit zu einem Betriebsrat eines Konzernbetriebes. Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft ist auf die verhältnismäßige Vertretung der wahlwerbenden Gruppen, der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Unternehmen (Betriebe) Bedacht zu nehmen. Wurde darauf bei den Beschlüssen der Betriebsräte (Zentralbetriebsräte) nicht Bedacht genommen, so können die benachteiligten Gruppen die entsprechenden Beschlüsse bei Gericht anfechten. Das Gericht kann gegebenenfalls den Betriebsräten (Zentralbetriebsräten) auftragen, die entsprechenden Delegierungen zu erneuern. Während eines Rechtsstreites über die Delegierung bleibt die Handlungsfähigkeit der Arbeitsgemeinschaft unberührt.

§ 97. (1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 29 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1. Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb regeln;
- 1 a. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Arbeitnehmern, die im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig sind;
2. generelle Festsetzung des Beginns und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;

4. Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Arbeitnehmerschaft mit sich bringt;
5. Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
6. Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;
- 6 a. Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung, Milderung oder zum Ausgleich von Belastungen der Arbeitnehmer durch Arbeiten im Sinne des Art. VII des Nachtschwerarbeitsgesetzes (NSchG), BGBl. Nr. 354/1981, einschließlich der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten;
7. Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen;
8. Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer;
9. Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;
10. Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;
11. Entgeltfortzahlungsansprüche für den zur Teilnahme an Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen erforderlichen Zeitraum und damit im Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen;
12. Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen;
13. Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit;
14. betriebliches Vorschlagswesen;
15. Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen;
16. Systeme der Gewinnbeteiligung;
17. Maßnahmen zur Sicherung der von den Arbeitnehmern eingebrachten Gegenstände;
18. betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen, ausgenommen jene nach Z 18 a;
- 18 a. Errichtung von und Beitritt zu Pensionskassen, Verpflichtungen des Arbeitgebers und Rechte der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, die sich daraus ergeben, Art und Weise der Zahlung und Grundsätze über die Höhe jener Beiträge, zu deren Entrichtung sich der

8. In § 97 Abs. 1 wird nach Z 24 anstelle des Punktes ein Strichpunkt gesetzt und folgende Z 25 angefügt:

„25. Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“

Arbeitnehmer verpflichtet, Mitwirkung der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten an der Verwaltung von Pensionskassen, Auflösung von und Austritt aus Pensionskassen und die sich daraus ergebenden Rechtsfolgen;

19. Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;
20. betriebliches Beschwerdewesen;
21. Rechtsstellung der Arbeitnehmer bei Krankheit und Unfall;
22. Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
23. Feststellung der maßgeblichen wirtschaftlichen Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches für den Betrieb im Sinne des § 9 Abs. 3;
- 23 a. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 62 b);
24. Maßnahmen im Sinne der §§ 96 Abs. 1 und 96 a Abs. 1.

§ 125. (1) Der Jugendvertrauensrat besteht, soweit Abs. 2 nicht anderes bestimmt, in Betrieben mit 5 bis 10 jugendlichen Arbeitnehmern aus einer Person (Jugendvertreter), in Betrieben mit 11 bis 30 jugendlichen Arbeitnehmern aus zwei Mitgliedern, in Betrieben mit 31 bis 50 jugendlichen Arbeitnehmern aus drei Mitgliedern, in Betrieben mit 51 bis 100 jugendlichen Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben mit mehr als 100 jugendlichen Arbeitnehmern erhöht sich für je weitere hundert jugendliche Arbeitnehmer die Zahl der Mitglieder um eines. In Betrieben mit mehr als 1000 jugendlichen Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder für je weitere 500 jugendliche Arbeitnehmer um eines. Bruchteile von hundert bzw. fünfhundert werden für voll gerechnet.

(2) In Betrieben, in denen sowohl der Gruppe der Arbeiter als auch der Gruppe der Angestellten dauernd mindestens fünf jugendliche Arbeitnehmer angehören,

besteht der Jugendvertrauensrat aus von den jugendlichen Arbeitnehmern jeder Gruppe getrennt zu wählenden Mitgliedern. Die Zahl der zu wählenden Mitglieder ergibt sich aus der getrennten Anwendung der Zahlengrenzen des Abs. 1 auf die Zahl der jugendlichen Gruppenangehörigen (§ 41 Abs. 3).

(3) Die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Jugendvertrauensrates richtet sich nach der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer am Tag der Wahlausschreibung; bei Berechnung dieser Zahl sind Heimarbeiter nur mitzuzählen, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden. Eine spätere Änderung der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer ist auf die Anzahl der Mitglieder des Jugendvertrauensrates ohne Einfluß. § 65 ist sinngemäß anzuwenden.

9. § 125 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Im Jugendvertrauensrat sollen jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“

§ 131 b. (1) Der Zentraljugendvertrauensrat besteht in Unternehmen bis zu 250 jugendlichen Arbeitnehmern aus vier Mitgliedern, in Unternehmen mit 251 bis 500 jugendlichen Arbeitnehmern aus fünf Mitgliedern und in Unternehmen mit mehr als 500 jugendlichen Arbeitnehmern aus sechs Mitgliedern.

(2) Die Mitglieder des Zentraljugendvertrauensrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Jugendvertrauensräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechts (§ 51 Abs. 2) geheim gewählt. Im übrigen findet § 81 sinngemäß Anwendung mit der Maßgabe, daß der Wahlvorstand aus mindestens zwei Jugendvertrauensratsmitgliedern und einem Zentralbetriebsratsmitglied besteht.

(3) Übersteigt im Unternehmen die Zahl der Betriebe, in denen Jugendvertrauensräte errichtet sind, die Höchstzahl der Mitglieder im Zentraljugendvertrauensrat, so kann dieser für jeden nicht durch ein Mitglied im Zentraljugendvertrauensrat vertretenen Betrieb die Berufung eines weiteren Mitgliedes beschließen. Die Zahl dieser weiteren Mitglieder darf vier nicht überschreiten; sie sind von den Jugendvertrauensräten dieser im Zentraljugendvertrauensrat nicht vertretenen Betriebe zu nominieren.

10. § 131 b wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Im Zentraljugendvertrauensrat sollen jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“

Entwurf

11. § 171 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„§§ 23, 50 Abs. 3, 55 Abs. 4 a, 69 Abs. 2 und Abs. 3, 80 Abs. 2, 81 Abs. 3, 88 a Abs. 2 letzter Satz, 97 Abs. 1 Z 25, 125 Abs. 4 und 131 b Abs. 4 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel VII

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 157/1991, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 lautet:

„§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für das Dienstverhältnis von Personen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer (Handlungsgehilfen) oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.“

2. Der Einleitungssatz des § 2 Abs. 1 lautet:

„§ 2. (1) Dieses Bundesgesetz findet ferner Anwendung auf das Dienstverhältnis von Personen, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten im Geschäftsbetrieb von Unternehmungen, Anstalten oder sonstigen Dienstgebern der nachstehenden Art angestellt sind.“

3. § 20 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden und beträgt die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der

Geltendes Recht

§ 171. (1) § 167 dieses Bundesgesetzes tritt mit Ablauf des Tages der Kundmachung, die übrigen Bestimmungen dieses Bundesgesetzes treten mit 1. Juli 1974 in Kraft.

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für das Dienstverhältnis von Personen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer (Handlungsgehilfen) oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind, wenn die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt.

§ 2. (1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden ferner Anwendung auf das Dienstverhältnis von Personen, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten im Geschäftsbetriebe von Unternehmungen, Anstalten oder sonstigen Dienstgebern der nachstehenden Art angestellt sind, wenn die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt.

§ 20. (1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

Entwurf

durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.“

4. Artikel II lautet:

„(1) Dieses Bundesgesetz findet auch auf das Dienstverhältnis von Personen Anwendung, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten bei Wirtschaftstreuhändern angestellt sind. § 7 Abs. 4 mit Ausnahme der Bestimmungen über die Teilnahme an einem Wettbewerb ist auf diese Dienstverhältnisse sinngemäß anzuwenden.

(2) Dieses Bundesgesetz findet ferner auf die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhenden Dienstverhältnisse von Personen Anwendung, die zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten bei einem durch Bundesgesetz errichteten Fonds mit Rechtspersönlichkeit angestellt sind. Ausgenommen sind Dienstverhältnisse, auf die das Vertragsbedienstetengesetz gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.“

5. Artikel X Abs. 2 lautet:

„(2) § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 20 Abs. 1 und Art. II dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel VIII

Änderung des Gutsangestelltengesetzes

Das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 157/1991, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 Satz 1 lautet:

„§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für das Dienstverhältnis von Personen, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben oder deren Nebengewerben vorwie-

Geltendes Recht

Artikel II

(1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden auch auf das Dienstverhältnis von Personen Anwendung, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten bei Wirtschaftstreuhändern angestellt sind, wenn die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt. § 7 Abs. 4 mit Ausnahme der Bestimmung über die Teilnahme an einem Wettbewerb ist auf diese Dienstverhältnisse sinngemäß anzuwenden.

(2) Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden ferner auf die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhenden Dienstverhältnisse von Personen Anwendung, die zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten bei einem durch Bundesgesetz errichteten Fonds mit Rechtspersönlichkeit angestellt sind, wenn die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt. Ausgenommen sind Dienstverhältnisse, auf die das Vertragsbedienstetengesetz gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.

(2) Hinsichtlich der nach § 41 neu unter das Gewerbegerichtsgesetz fallenden Streitigkeiten aus dem Dienstverhältnisse ist das Inkrafttreten des § 41 durch Verordnung festzusetzen.

§ 1. (1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für das Dienstverhältnis von Personen, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben oder deren

Entwurf

gend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.“

2. § 17 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden und beträgt die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.“

3. § 42 Abs. 3 lautet:

„(3) § 1 Abs. 1 und § 17 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel IX

Änderung des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes

Das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 107/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 618/1987, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 lautet:

„§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.“

2. Dem § 3 wird folgender § 4 samt Überschrift angefügt:

„Inkrafttreten

„§ 4. § 1 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Geltendes Recht

Nebengewerben vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind, wenn die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt.

§ 17. (1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, wenn die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgegebenen wöchentlichen Normalarbeitszeit beträgt.

Entwurf

Geltendes Recht

Artikel X

Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 1962, BGBl. Nr. 235, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986, wird geändert wie folgt:

1. § 1 Abs. 3 entfällt.

Die Abs. 4 und 5 erhalten die Bezeichnung Abs. 3 und 4.

2. Abschnitt III entfällt.

3. Dem § 27 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) § 1 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft. Zugleich tritt Abschnitt III außer Kraft.“

Artikel XI

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 473/1992, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 19 a wird folgender Abschnitt 6 a (§§ 19 b bis 19 d) samt Überschrift eingefügt:

„ABSCHNITT 6 a

Vertragsrechtliche Bestimmungen

Geltungsbereich

§ 19 b. (1) Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse aller Art.

(3) Für das Dienstverhältnis von Dienstnehmern, die mit Leistungen von Diensten für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder seines Hausstandes in der Regel durch nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt sind, gelten die Vorschriften des Abschnittes II nach Maßgabe der Änderungen, die sich aus Abschnitt III ergeben.

Abschnitt III

Sonderbestimmungen für Dienstnehmer, die in der Regel durch nicht mehr als 20 Stunden wöchentlich beschäftigt sind

§ 21. (1) Für die in § 1 Abs. 3 angeführten Dienstverhältnisse gelten von den Vorschriften des Abschnittes II nur § 2 Abs. 1 und 3, § 3, § 4 Abs. 3, § 5 Abs. 4 bis 6, § 6 Abs. 5, § 7 Abs. 1 und 7, §§ 8, 9, 18, 19 und 20.

(2) Die tägliche Arbeitszeit ist einvernehmlich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer festzulegen und einzuteilen.

(2) Dieser Abschnitt ist jedoch nicht auf Arbeitnehmer anzuwenden, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband stehen. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten jedoch für Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund stehen, sofern für ihr Arbeitsverhältnis ein Kollektivvertrag wirksam ist!

(3) Ausgenommen sind weiters

1. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, gelten;
2. Arbeitnehmer, für die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, gilt;
3. leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind;
4. Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961.

Teilzeitarbeit

§ 19 c. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

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

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

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
2. dem Arbeitnehmer die Lage der Arbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird,
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
4. keine Vereinbarung entgegensteht.

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

1. gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten (§ 8) erforderlich ist, und

Entwurf

3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

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

(6) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Freiwillige Sozialleistungen sind zumindest in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht. Im Streitfall hat der Arbeitgeber zu beweisen, daß eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt.

(7) Durch Kollektivvertrag kann festgelegt werden, welcher Zeitraum für die Berechnung der regelmäßig geleisteten Mehrarbeit (Abs. 5) und für die Berechnung der Sozialleistungen (Abs. 6) heranzuziehen ist.

(8) Die Abs. 2 bis 5 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 15 c des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, und § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989.

Unabdingbarkeit

§ 19 d. Die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Abschnittes zustehenden Rechte können durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen tätigkeitsspezifischer Erfordernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen des § 19 c Abs. 2 und Abs. 3 Z 2 getroffen werden.“

2. In § 20 Abs. 1 lautet der erste Halbsatz:

„§ 20. (1) In außergewöhnlichen Fällen finden die Bestimmungen der §§ 3 bis 5, 7 bis 9, 11, 12, 14 bis 16, 18, 19 und 19 c Abs. 4 Z 1 und 2 keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten,“

3. Nach § 32 wird folgender § 32 a samt Überschrift eingefügt:

Geltendes Recht

Entwurf

„Verweisungen

§ 32 a. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.“

4. In § 33 wird folgender Abs. 1 b eingefügt:

„(1 b) Die §§ 19 b, 19 c, 19 d, 20 Abs. 1 und 32 a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX, treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

5. In § 33 Abs. 4 lit. d wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende lit. e angefügt:

„e) Hinsichtlich des Abschnittes 6 a der Bundesminister für Arbeit und Soziales.“

Artikel XII

Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 416/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Abs. 7 lautet:

„(7) Zeiten, die für die Beurteilung der Anwartschaft auf Karenzurlaubsgeld herangezogen wurden, sind bei der Beurteilung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld nicht mehr zu berücksichtigen, es sei denn,

1. das Kind, dessen Geburt Anlaß für die Gewährung des Karenzurlaubsgeldes war, ist während des Bezuges des Karenzurlaubsgeldes gestorben oder
2. es wird Arbeitslosengeld für die Dauer einer Ausbildung gemäß § 18 Abs. 8 in Anspruch genommen.“

2. Dem § 18 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Das Arbeitslosengeld wird für die Dauer einer Ausbildung maximal für 26 Wochen gewährt, wenn

- a) ein Arbeitsloser nach einem Karenzurlaub aus Anlaß der Elternschaft und einem Bezug von Karenzurlaubsgeld die Beschäftigung bei seinem Arbeitgeber wieder aufgenommen hat,
- b) diese Beschäftigung nach Ablauf des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes vom Arbeitgeber gekündigt wurde und ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den vorstehenden Absätzen nicht gegeben ist,

Geltendes Recht

§ 14.

(7) Zeiten, die für die Beurteilung der Anwartschaft auf Karenzurlaubsgeld herangezogen wurden, sind bei der Beurteilung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld nicht mehr zu berücksichtigen, es sei denn, daß das Kind, dessen Geburt Anlaß für die Gewährung des Karenzurlaubes war, während des Bezuges des Karenzurlaubsgeldes gestorben ist.

Entwurf

- c) der Arbeitslose sich ohne Verzug, spätestens binnen einer Woche arbeitslos meldet und keine zumutbare Beschäftigung vermittelt werden kann und
- d) der Arbeitslose sich einer Ausbildung im Rahmen der Arbeitsmarktförderung unterzieht oder deshalb nicht unterzieht, weil von der Arbeitsmarktverwaltung keine geeignete Ausbildung angeboten werden kann.“

3. Dem § 31 a werden folgende Abs. 10 bis 12 angefügt:

„(10) Nimmt jeweils nur ein Elternteil im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979 eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15 c des Mutterschutzgesetzes 1979 oder § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften auf, so gebührt diesem das Karenzurlaubsgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, höchstens bis zur Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes.

(11) Nehmen beide Elternteile nebeneinander eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Abs. 10 auf, so gebührt beiden Elternteilen das Karenzurlaubsgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, höchstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(12) Bei Anwendung der Abs. 10 und 11 gelten die Bestimmungen der Abs. 1 bis 9 sinngemäß.“

4. § 60 Abs. 2 lit. b lautet:

„b) durch einen Beitrag aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen zum Gesamtaufwand (Barleistungen einschließlich der hierauf entfallenden Krankenversicherungsbeiträge), und zwar in Höhe von 58 vH im Jahre 1993 und 70 vH im Jahre 1994 und den Folgejahren für Karenzurlaubsgeld und in Höhe von 100 vH für Teilzeitbeihilfen für unselbständig erwerbstätige Mütter und für Wiedereinstellungsbeihilfen nach Artikel XXI des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 408/1990 in der jeweils geltenden Fassung.“

5. Nach § 78 wird folgender § 79 samt Überschrift angefügt:

„Inkrafttreten

§ 79. § 14 Abs. 7, § 18 Abs. 8, § 31 a Abs. 10 bis 12 und § 60 Abs. 2 lit. b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Geltendes Recht

90

735 der Beilagen

§ 60.

b) durch einen Beitrag aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen zum Gesamtaufwand (Barleistung einschließlich der hierauf entfallenden Krankenversicherungsbeiträge), und zwar in Höhe von 50 v.H. für Karenzurlaubsgeld und in Höhe von 100 v.H. für Teilzeitbeihilfen unselbständig erwerbstätige Mütter und für Wiedereinstellungsbeihilfen nach Artikel XXI des Bundesgesetzes, BGBl. Nr. 408/1990 in der jeweils geltenden Fassung.

Artikel XIII

Änderung des Urlaubsgesetzes

Das Urlaubsgesetz 1976, BGBl. Nr. 390, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 473/1992, wird geändert wie folgt:

1. § 16 samt Überschrift lautet:

„Pflegefreistellung

§ 16. (1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden, erkrankten, nahen Angehörigen oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge Ausfalles einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15 b Abs. 2 Z 1 bis 4 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung,

nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist und ihm für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner Person gelegenen Gründen auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages zusteht. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Erstattung des für den Arbeitnehmer aufgewendeten Bruttoentgelts nach Abschnitt 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974, in der jeweils geltenden Fassung.

Pflegefreistellung

§ 16. Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten haben Angehörigen nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitgeber in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

Entwurf

(3) Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung aus einem der in Abs. 1 und 2 genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft, kann zu einem in Abs. 2 genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angetreten werden.“

2. Dem § 18 wird folgender § 19 samt Überschrift angefügt:

„Inkrafttreten

§ 19. § 16 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX tritt am 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel XIV

Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 408/1990, wird geändert wie folgt:

Im Artikel I werden folgende §§ 19 und 20 samt Überschrift angefügt:

„Erstattungsansprüche der Arbeitgeber für Pflegefreistellungen nach § 16 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung

§ 19. (1) Leistet ein Arbeitgeber einem in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung auf Grund des § 16 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung, so hat ihm auf Antrag der für den Arbeitnehmer jeweils zuständige Krankenversicherungsträger das dafür aufgewendete Bruttoentgelt binnen drei Monaten aus den allgemeinen Mitteln der Krankenversicherung zu erstatten.

(2) Die Erstattungsregelung gilt für Arbeitnehmer, auf die Abschnitt 2 des Urlaubsgesetzes anzuwenden ist.

Inkrafttreten

§ 20. § 19 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Geltendes Recht