

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

Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales

über die Regierungsvorlage (735 der Beilagen): 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 gegenständliche Gesetzentwurf enthält im Zusammenhang mit der Pensionsreform arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen, um eine Gleichbehandlung der Frauen im Erwerbsleben zu erreichen.

Durch die im Gesetzentwurf enthaltenen Novellen zum Mutterschutzgesetz, zum Eltern-Karenzurlaubsgesetz, zum Hausbesorgergesetz und zum Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz soll eine Reihe von Forderungen verwirklicht werden, die seit vielen Jahren von den verschiedensten Frauenorganisationen aufgestellt wurden. Insbesondere soll die Entlassung werdender Mütter an die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gebunden werden. Weiters soll die Teilzeitbeschäftigung vom 1. bis zum 4. Lebensjahr des Kindes ermöglicht werden und die Rechtsstellung der Hausgehilfinnen und Hausbesorgerinnen verbessert werden.

Durch die im Gesetzentwurf enthaltene Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz soll eine Angleichung an das EG-Recht erfolgen und die faktische Gleichstellung von Frauen und Männern durch Schaffung rechtlicher Rahmenbedingungen beschleunigt werden. Der Gesetzentwurf sieht diesbezüglich folgende Neuregelung vor:

- 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.

Die im Gesetzentwurf enthaltene Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz sieht folgende Änderung gegenüber der bisherigen Rechtslage vor:

- 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.

Durch die im Gesetzentwurf enthaltenen Novellen zum Angestelltengesetz, zum Gutsangestelltengesetz, zum Arbeiter-Abfertigungsgesetz sowie zum Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz sollen die Zeitgrenzen im Geltungsbereich der genannten Gesetze entfallen und so für alle gleichartig beschäftigten Arbeitnehmer ohne Rücksicht auf das Ausmaß ihrer Arbeitszeit — mit Ausnahme der Kündigungsfristen und -termine — gleiches Recht geschaffen werden.

Durch die im gegenständlichen Gesetzentwurf enthaltene Novelle zum Arbeitszeitgesetz sollen Schutzbestimmungen für Teilzeitbeschäftigte geschaffen werden, die eine Gleichbehandlung mit vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern gewährleisten sollen.

Durch die im Gesetzentwurf enthaltene Novelle zum Arbeitslosenversicherungsgesetz sind folgende zwei Änderungen:

- Schaffung eines Ausbildungsarbeitslosengeldes nach dem Karenzurlaub, wenn die Mutter gekündigt wird,
- Einführung eines Karenzurlaubes wegen Teilzeitbeschäftigung vom ersten Lebensjahr des Kindes.

Durch die im gegenständlichen Gesetzentwurf enthaltene Novelle zum Urlaubsgesetz sowie zum Entgeltfortzahlungsgesetz soll ein weiterer Freistellungsanspruch unter Fortzahlung des Entgelts (für Arbeiter/innen) zum Zwecke der Pflege und eines Erstattungsanspruches des Arbeitgebers für die während dieser weiteren Freistellung fortgezahlten Bruttoentgelte, geschaffen werden.

Wolfmayr
Berichterstatter

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat die gegenständliche Regierungsvorlage in seiner Sitzung am 20. November 1992 in Verhandlung genommen.

An der Debatte beteiligten sich die Abgeordneten Christine Heindl, Edith Haller, Dolinschek, Dr. Hafner, Gabrielle Traxler, Dr. Feurstein und Meisinger sowie der Bundesminister für Arbeit und Soziales Hesoun. Von den Abgeordneten Eleonore Hostasch und Dr. Feurstein wurde ein Abänderungsantrag betreffend Einfügung einer neuen Z 4 (§ 40 a erster Satz Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977) im Art. XII sowie Umbenennung der bisherigen Z 4 und 5 (auf Z 5 und 6) und Abänderung im § 79 AIVG (nunmehrige Z 6 des Art. XII) gestellt. Von den Abgeordneten Eleonore Hostasch und Dr. Hafner wurde ein Abänderungsantrag betreffend die nunmehrige Z 5 (§ 60 Abs. 2 lit. b Arbeitslosenversicherungsgesetz) des Art. XII gestellt. Weiters wurde von den Abgeordneten Eleonore Hostasch und Dr. Feurstein ein Abänderungsantrag betreffend Art. XIV (Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes) gestellt.

Bei der Abstimmung wurde die Regierungsvorlage unter Berücksichtigung der oberwähnten Abänderungsanträge der Abgeordneten Eleonore Hostasch und Dr. Feurstein bzw. Eleonore Hostasch und Dr. Hafner teils einstimmig teils mit Stimmenmehrheit angenommen.

Von der Abgeordneten Christine Heindl wurde gemäß § 42 Abs. 5 Geschäftsordnungsgesetz eine abweichende Stellungnahme zum Ausschussbericht abgegeben. / 1

Als Ergebnis seiner Beratung stellt der Ausschuss für Arbeit und Soziales somit den Antrag, der Nationalrat wolle dem angeschlossenen Gesetzentwurf die verfassungsmäßige Zustimmung erteilen. / 2

Wien, 1992 11 20

Eleonore Hostasch
Obfrau

/ 1

Abweichende persönliche Stellungnahme der Abgeordneten Christine Heindl

gemäß § 42 Abs. 5 GOG

zum arbeitsrechtlichen Begleitgesetz im Rahmen des Gleichbehandlungspaketes (735 d. B.)

Das als große Errungenschaft verkaufte Gleichbehandlungspaket für Frauen stellt aus der Nähe betrachtet zwar einen Schritt in die richtige Richtung dar, dieser ist jedoch nur äußerst klein ausgefallen. Die im Paket behandelten 14 verschiedenen Gesetze stellen zwar durchwegs Verbesserungen für die betroffenen Frauen dar, entsprechen jedoch in Umfang und Art absolut nicht den Erfordernissen und den berechtigten Forderungen der Frauen.

Auf Grund der Novellierung des Nachtschichtschwerarbeitsgesetzes Anfang Juli 1992 wurde ein ganzer Maßnahmenblock aus dem Verhandlungspapier gestrichen, obwohl dieser wesentliche, nicht erfüllte Maßnahmen für Frauen beinhaltet, die bei weitem nicht durch die teilweise und unzureichende Einbeziehung von Krankenpflegepersonal erfüllt sind.

Trotzdem hat sich die Grüne Fraktion durchgerungen, im Interesse der Frauen dem Großteil dieses Pakets zuzustimmen. Bei drei Gesetzen, nämlich dem Mutterschutzgesetz, dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Arbeitszeitgesetz ist dies jedoch nicht möglich. Dies möchten wir wie folgt begründen:

1. Mutterschutzgesetz

- a) Das Gesetz regelt keinen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, was einzig und alleine zu einer effizienten Umsetzung in diesem Bereich führen hätte können.
- b) Die Herabsetzungsmöglichkeit der Arbeitszeit wird durch dieses Gesetz bis zum vierten Lebensjahr des Kindes beschränkt, was als nicht ausreichend betrachtet wird.

- c) Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll durch dieses Gesetz erleichtert bzw. überhaupt erst ermöglicht werden. Dies bedingt auch eine Einbeziehung der Väter in die familiären Pflichten. Aus dieser Warte betrachtet, ist es kontraproduktiv, gerade jene Familien zu bestrafen, wo Mutter und Vater bereit sind, die Arbeitszeit zu reduzieren und diesen Teilzeit nur bis zum zweiten Geburtstag des Kindes zu ermöglichen.
- d) Daß Eltern spätestens vier Wochen nach der Entbindung über die Betreuung der Kinder in den gesamten ersten vier Lebensjahren entscheiden müssen, ist unzumutbar und auch gesellschaftspolitisch unerwünscht.
- e) In den Erläuterungen finden sich Textstellen, welche absolut menschenverachtend sind. Wenn sich der Gesundheitszustand einer schwangeren Frau wirklich, so wie in den Erläuterungen beschrieben, verschlechtern muß, um eine Freistellung in Anspruch nehmen zu können, so geht eine solche Regelung nicht nur an den Bedürfnissen der Zielgruppe, sondern auch hoffentlich an den Intentionen des Gesetzgebers vorbei.
- f) Die Einbeziehung von befristeten Arbeitsverträgen in die Mutterschutzbestimmungen ist grundsätzlich zu begrüßen, die in den Erläuterungen aufgezählten Ausnahmen sind jedoch so weit gehalten, daß kaum noch befristete Dienstverhältnisse vorstellbar sind, die unter diesen Paragraphen fallen.

2. Gleichbehandlungsgesetz

Von der Grünen Fraktion liegen mit den Anträgen Nr. 247 A und 306 A detaillierte Ausarbeitungen über unsere Vorstellungen eines effizien-

ten Gleichbehandlungsgesetzes vor. Diese Anträge gehen in den meisten Bereichen weit über die nun beschlossenen Gesetz hinaus; ihr Inhalt würde einen wesentlich effizienteren Schritt in Richtung Gleichbehandlung ermöglichen und auch die Gleichbehandlungsanwältin mit den für sie erforderlichen Kompetenzen ausstatten. Besonders kritikwürdig in der nunmehr beschlossenen Regelung ist:

- a) Mit der Berufung auf die Kollektivvertragsautonomie wurde es unterlassen, eine Regelung zu treffen, die eine rückwirkende und laufende Überprüfung der Kollektivverträge ermöglicht und eine Überprüfung nicht erst im Einzelfall bei einem Rechtsstreit möglich macht.
- b) Die Regelung betreffend Ersatzanspruch bei Mehrfachdiskriminierung widerspricht unserer Meinung nach dem Gleichbehandlungsgrundsatz, da die Tatsache der Mehrfachdiskriminierung für die einzelnen Betroffenen irrelevant und daher deren Einwand sachlich ungerechtfertigt ist.
- c) Die Tatsache, daß es nun je nach Tatbestand drei verschiedene Fristen gibt, führt unserer Meinung nach nur zu gesteigerter Verwirrung und Undurchschaubarkeit und beinhaltet die Gefahr in sich, daß sie in Einzelfällen zu Fristverlusten führt.
- d) Die Strafbestimmung bei Nichteinhaltung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung betrifft nicht Eigeninserate der Unternehmungen und ist damit für einen weiten Bereich wirkungslos.
- e) Die in der Öffentlichkeit so heftig diskutierte Beweislastumkehr ist völlig „gefallen“. Man versteckt sich derzeit hinter einer kommenden EG-Richtlinie und ist nicht bereit, für Frauen praktikable Lösungen zu vereinbaren.

3. Arbeitszeitgesetz

Es gibt nun zwar eine Definition von Teilzeitarbeit und eine Verpflichtung deren Ausmaß und Lage

zu vereinbaren, diese Vereinbarungsbestimmungen werden jedoch durch Ausnahmen, bei denen der Arbeitgeber die Lage der Arbeitszeit verändern kann, derartig verwässert, daß wieder ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen eintritt. Die Regelung hat es verabsäumt, sich mit der Problematik der Überstundenleistungen im Teilzeitbereich auseinanderzusetzen, hat weder Obergrenzen noch Entlohnungsvorschriften eingeführt, und läßt explizit nach wie vor im Teilzeitarbeitszeitbereich Überstunden bis über die Vollarbeitszeitgrenze hinaus zu.

Auch diese Gesetzesänderung beinhaltet eine Bestimmung, die es Kollektivverträgen ermöglicht, andere Berechnungszeiträume als im Gesetz festgelegt, festzuhalten. Es wurde verabsäumt, den Paragraphen so abzufassen, daß Schlechterstellungen ausgeschlossen sind.

Das **Arbeitslosenversicherungsgesetz** wurde mit einem Abänderungsantrag geändert, der eigentlich in keinem Zusammenhang mit dem vorliegenden Frauengleichbehandlungspaket steht. Die erst mit Juni 1992 beschlossene Verpflichtung, daß der Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen im Jahr 1993 zu 58% und ab dem Jahr 1994 zu 70% für das Karenzurlaubsgeld aufzukommen habe, wurde nun „teilrepariert“. Lediglich die für das Jahr 1993 geltenden 50% wurden wieder auf die ursprünglichen 50% dezimiert, zu einer vorausschauenden Veränderung bis zum Jahr 1994 konnte man sich nicht durchringen. Dies ist für uns ein neuerlicher Beweis, daß sich die verantwortlichen PolitikerInnen nicht aufrufen können, grundsätzliche politische Diskussionen zu führen und dementsprechende grundlegende Reformen — auch für die finanzielle Absicherung von Eltern — in Kraft zu setzen.

Christine Heindl

/2

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 zu machen. Hiebei 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 der Verwendung im Betrieb (Haushalt) abträgliches Nebengeschäft betreibt;
4. sich Tötlichkeiten 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 im § 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 Materialkostensersatz 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

12.

838 der Beilagen

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 den §§ 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 des 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 tritt 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, 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 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 Entgeltdifferenz 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 Entgeltdifferenz 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. XXXX 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 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 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 Arbeitszeitmaß (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 tätigkeitsspezifischer 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. § 40 a erster Satz lautet:

„Während einer Bezugsdauer gemäß § 18 Abs. 5 infolge Teilnahme an einer von der Arbeitsmarktverwaltung anerkannten Maßnahme oder gemäß § 18 Abs. 8 infolge Teilnahme an einer Ausbildung im Rahmen der Arbeitsmarktförderung gelten die Bezieher von Arbeitslosengeld als Teilnehmer von Ausbildungslehrgängen im Sinne des § 8 Abs. 1 Z 3 lit. c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes.“

5. § 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 50 vH im Jahre 1993 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,“

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

„Inkrafttreten

§ 79. § 14 Abs. 7, § 18 Abs. 8, § 31 a Abs. 10 bis 12, § 40 a erster Satz und § 60 Abs. 2 lit. b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXXX 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 mit 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:

1. In Art. I hat im § 8 Abs. 7 die Zahl „80 vH“ durch die Zahl „70 vH“ ersetzt zu werden.

2. In 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. § 8 Abs. 7 und § 19 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. XXXXX tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“