

125/ME

125/ME XVIII GP - Entwurf

I von 74

Sozialversicherung u. bz. Fürsorge

REPUBLIK ÖSTERREICH
BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

1010 Wien, den 24. Jänner 1992
Stubenring 1
Telefon (0222) 711 00
Telex 111145 oder 111780
Telefax 7137995 oder 7139311
DVR: 0017001
P.S.K.Kto.Nr. 05070.004

Zl. 52.135/1-2/92

An das
Präsidium des
Nationalrates
Parlament
1010 Wien

Auskunft
Knöfler
Klappe 6322 Durchwahl

25 **Gesetzesentwurf**
Zl. 11-GE/19 PB
Datum 7.2.1992
Verteilt 17. Feb. 1992 19

L. J. J. J.

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutter-
schutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz,
das Hausbesorgergesetz und das Allgemeine Sozialver-
sicherungsgesetz geändert werden;
Aussendung zur Stellungnahme

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in
der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit
dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubs-
gesetz, das Hausbesorgergesetz und das Allgemeine Sozialver-
sicherungsgesetz geändert werden, zur gefälligen Kenntnisnahme
zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 15. April
1992 festgesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:

K l e i n

Für die Richtigkeit
der Ausfertigung:

F. J. J.

11/192

Anlage zu Zl. 52.135/1-2/92

E n t w u r f

eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Hausbesorgergesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 628/1991 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 kassenärztliche 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 -

2. § 3 Abs. 6 lautet:

"(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 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 gem. § 35 Abs. 1 berufene Behörde zu richten. Eine Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion oder die sonst berufene 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, sind darüber hinaus verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat jeden Wechsel des Beschäftigers einer schwangeren Dienstnehmerin 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;

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 Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Solche Arbeiten können im Einzelfall vom zuständigen Arbeitsspektrator untersagt werden. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind solche Arbeiten jedenfalls untersagt.

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, 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 oder 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."

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

"(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes oder die Betriebsorganisation gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Gestattet die Betriebsorganisation keine räumliche Trennung, so 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 mindestens 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 oder 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. Nach § 10 wird folgender § 10a eingefügt:

"§ 10a (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Ablauf der Frist gem. § 10 Abs. 1 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, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung verhinderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen

- 6 -

wurde, wobei die Dauer der Erprobung in einem ausgewogenen Verhältnis zur vorgesehenen Verwendung stehen muß.

(3) Der Ablauf der Kündigungsfrist einer vor Beginn der Schwangerschaft ausgesprochenen Kündigung wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Ablauf der Frist gem. § 10 Abs. 1 gehemmt, wenn das Motiv für die Kündigung in der Umgehung der Fristenhemmung nach Abs. 1 liegt.

(4) Im Rechtsstreit hat der Dienstgeber zu beweisen, daß für den Ausspruch der Kündigung nicht die Umgehung der Fristenhemmung sondern andere Gründe maßgebend waren.

(5) Der Ablauf der Kündigungsfrist einer vor Beginn der Schwangerschaft durch den Dienstgeber ausgesprochenen Kündigung wird nicht gehemmt, wenn das Dienstverhältnis durch Kündigung rechtswirksam nur bei Vorliegen von Kündigungsgründen aufgelöst werden kann."

11. Der 2. Halbsatz des § 11 lautet:

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

12. § 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 aufgrund 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 (im 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

- 8 -

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."

13. § 14 Abs. 4 lautet:

"(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."

14. § 15 Abs. 2 letzter Satz lautet:

"Soweit sich Ansprüche nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten des Karenzurlaubes, während deren das Dienstverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen."

15. § 15 Abs. 4 lautet:

"(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 gewährt, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 10 und 12 bis zum Ablauf von 20 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes."

16. § 15a Abs. 1 Z 4 lautet:

"4. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet 20 Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch 20 Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch die Mutter im zweiten Lebensjahr des Kindes verlängert sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz bis 20 Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes."

17. § 15b Abs. 5 lautet:

"(5) Hat die Dienstnehmerin auf Karenzurlaub zugunsten des Vaters verzichtet oder keine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet 20 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung."

18. § 15c Abs. 1 lautet:

"§ 15c (1) Die Dienstnehmerin kann im zweiten Lebensjahr des Kindes die Herabsetzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen, in einem Kollektivvertrag festgelegten oder vereinbarten Normalarbeitszeit 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."

- 11 -

dingungen antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat bis spätestens vier Monate nach der Geburt des Kindes wegen Lage, Dauer oder Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung die Klage beim Gericht eingebracht."

21. § 15c Abs. 10 lautet:

"(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung oder eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7."

22. § 15d entfällt.

23. § 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."

24. § 20 Abs. 4 lautet:

"(4) § 10a Abs. 3 bis 5 ist nicht anzuwenden."

19. § 15c Abs. 3 bis 5 erhalten die Bezeichnung Abs. 2 bis 4.

20. § 15c Abs. 5 bis 7 lautet:

"(5) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, deren gewünschte Dauer und Lage sowie das gewünschte Ausmaß

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 im 2. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt.

(6) Dauer, Lage und Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung ist zwischen dem Dienstgeber und der Dienstnehmerin unter Rücksichtnahme auf die Kindesbetreuungsmöglichkeiten und die Erfordernisse des Betriebes zu vereinbaren.

(7) Kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und der Dienstnehmerin nicht zustande, so sind in Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann zwischen dem Dienstgeber und der Dienstnehmerin keine Einigung zustande, oder besteht in dem Betrieb kein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat, so kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr vorgeschlagenen Be-

- 13 -

28. § 23 Abs. 2 entfällt.

29. Die Überschrift des Abschnittes IV lautet:

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

30. § 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."

31. § 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."

32. § 26 entfällt.

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 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.

(2) Die Sonderunterstützung ist monatlich im nachhinein durch die nach dem Wohn- oder Aufenthaltsort zuständige Krankenkasse auszuführen. Die für Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung geltenden Verfahrensvorschriften sind anzuwenden."

36. § 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 gem. § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu befristen. Bescheide gem. § 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

25. § 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."

26. § 22 lautet:

"§ 22 (1) § 12 ist nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der Bediensteten durch das rechtskräftige Erkenntnis einer aufgrund gesetzlicher oder anderer dienstrechtlicher Vorschriften gebildeten Disziplinkommission (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 hätte."

27. § 23 Abs. 1 lautet:

"(1) § 15 Abs. 1a ist nicht anzuwenden."

33. § 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."

34. § 28 entfällt.

35. § 29 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 Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes sinngemäß anzuwenden. Die Sonderunterstützung gebührt ab dem der Beendigung des

- 16 -

Soziales. Berufungen gegen Bescheide gem. § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 kommt keine aufschiebende Wirkung zu."

37. Der bisherige § 35 Abs. 3 entfällt.
§ 35 Abs. 4 erhält die Bezeichnung Abs. 3.

38. § 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."

39. § 37 Abs. 1 lautet:

"(1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die dem § 3 Abs. 1, 3 und 6, § 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 S 1.000,-- bis S 25.000,--, im Wiederholungsfalle von S 3.000,-- bis S 50.000,-- zu bestrafen."

- 17 -

40. In § 39 Abs. 1 Z 4 lit. c ist der Ausdruck "Verkehrsarbeitsinspektion" durch den Ausdruck "Verkehrs-Arbeitsinspektion" zu ersetzen.

Artikel II

Das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 277/1991, wird wie folgt geändert:

1. § 6 Abs. 1 Satz 2, 3 und 4 lautet:

"Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 4, 5 Abs. 4, 9), jedoch nicht vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet

1. 20 Wochen

a) nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder

b) nach Ablauf des letzten Karenzurlaubes, wenn der Karenzurlaub während des ersten Lebensjahres des Kindes geteilt wird, spätestens jedoch 20 Wochen nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes oder

2. vier Wochen nach dem Ende einer Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes oder

3. für Karenzurlaube und Teilzeitbeschäftigungen, die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer in Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter in Anspruch genommen werden entsprechend den Fristen der Z 1 lit. a und 2."

2. § 6 Abs. 4 lautet:

"(4) Die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 1, 2 und 4 und § 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden."

3. § 8 Abs. 1 lautet:

"(1) Der männliche Arbeitnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes die Herabsetzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen, in einem Kollektivvertrag festgelegten oder vereinbarten Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 5 bis 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 gleichartigen 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."

4. § 8 Abs. 3 bis 5 erhalten die Bezeichnung Abs. 2 bis 4.

5. § 8 Abs. 5 bis 7 lautet:

"(5) Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, deren gewünschte Dauer und Lage sowie das gewünschte Ausmaß

1. spätestens vier Wochen nach der Geburt,
2. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 2 Abs. 2) unverzüglich bekanntzugeben und dem Arbeitgeber nachzuweisen, daß die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(6) Dauer, Lage und Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Kindesbetreuungsmöglichkeiten und die Erfordernisse des Betriebes zu vereinbaren.

(7) Kommt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht zustande, so sind in Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, die Verhandlungen unter Beziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer keine Einigung zustande, oder besteht in dem Betrieb kein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat, so kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm vorgeschlagenen Bedingungen antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat bis spätestens vier Monate nach der Geburt des Kindes wegen Lage, Dauer oder Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung die Klage beim Gericht eingebracht."

6. § 8 Abs. 10 lautet:

"(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, jedoch nicht vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. § 6 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes und die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 1, 2 und 4 und § 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs-

- 20 -

und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites nach Abs. 7."

7. § 9 entfällt.

8. Der Einleitungssatz zu § 10 Abs. 7 lautet:

"(7) § 8 Abs. 6, 7 und 10 letzter Satz ist auf Bundesbeamte, Landeslehrer (§ 1 LDG 1984) und land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer (§ 1 LLDG 1985) nicht anzuwenden."

9. § 10 Abs. 7 Z 4 lautet:

"4. Im § 8 Abs. 10 sind die Verweisungen auf die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 1, 2 und 4 und § 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben."

10. § 10 Abs. 9 Z 2 lautet:

"2. im § 8 Abs. 10 die Verweisung auf die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 1, 2 und 4 und § 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden sind, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben."

Artikel III

Das Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969, BGBl. Nr. 16/1970, über den Dienstvertrag der Hausbesorger (Hausbesorgergesetz) in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1985 wird geändert wie folgt:

1. § 14b Abs. 1 lautet:

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

2. § 17 Abs. 3 lautet:

"(3) Für die Dauer der Beschäftigungsverbote gem. §§ 3 bis 5 MSchG und des Karenzurlaubes (§§ 15, 15a und 15b MSchG und §§ 2 und 5 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 für Zeiten des Karenzurlaubes, der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG über Tätigkeiten, die mit der Dienstwohnung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, sind zulässig."

- 22 -

Artikel IV

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 676/1991 wird geändert wie folgt:

§ 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, 15a und 15b des Mutterschutzgesetzes und den §§ 2 und 5 Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, bei Anspruch auf Wochengeld bzw. auf Karenzurlaubsgeld gemäß den §§ 26 und 26a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 609."

Artikel V

Inkrafttreten

Dieses Bundesgesetz tritt am in Kraft.

V o r b l a t t

Problemstellung:

Die Entlassung werdender Mütter ist anders als die Kündigung nicht an eine Zustimmung des Gerichtes gebunden. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

Die Sonderbestimmungen für Hausgehilfen gelten auch für die nicht in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Hausgehilfinnen. 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. Schaffung eines Rechtsanspruches auf Teilzeitbeschäftigung. Verbesserung der Rechtsstellung der Hausgehilfinnen und Hausbesorgerinnen.

Alternativen:

Keine

Kosten:

Dem Bund werden durch die Novelle keine Mehrausgaben erwachsen.

Vereinbarkeit mit EG-Recht:

Bezüglich des Mutterschutzes bestehen keine EG-Richtlinien.

- 24 -

E r l ä u t e r u n g e n

Allgemeiner Teil

Seit vielen Jahren werden von den verschiedensten Frauenorganisationen Forderungen nach einer Verbesserung des Mutterschutzgesetzes erhoben. Insbesondere wurde immer wieder auf das Problem des Abschlusses befristeter Dienstverhältnisse hingewiesen, in deren Folge werdende Mütter Anspruch auf Wochengeld und Karenzurlaubsgeld verlieren. Durch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl. Nr. 408/1990, wurde diese Problematik in Form einer sozialversicherungsrechtlichen Lösung weitgehend entschärft. 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 Forderungen Rechnung tragend die Entlassung an die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gebunden.

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

Es wird ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an den Karenzurlaub geschaffen.

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.

termines, 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, z.B. in welcher Filiale, in welchem Betriebsteil etc.

Damit wird der Arbeitsinspektion eine gezielte Vorbereitung der Erhebungstätigkeit ermöglicht. Die Arbeitsinspektion kann durch eine Vorbeurteilung der Meldungen eine Dringlichkeitsreihung vornehmen.

Die Verpflichtung der Arbeitnehmerin zur Meldung der Schwangerschaft an den Betriebsrat, wie sie der zur Begutachtung ausgesendete Ministerialentwurf enthielt, wurde aus mehreren Gründen fallengelassen. Gemäß § 37 Abs. 2 ArbVG kann die schwangere Arbeitnehmerin ihre Schwangerschaft dem Betriebsrat bekanntgeben. Bei Verletzung der im Ministerialentwurf vorgesehenen Verpflichtung bestand keine Sanktion. Außerdem hat die Arbeitnehmerin keinen Rechtsanspruch auf ein Tätigwerden des Betriebsrates. Gemäß § 91 Abs. 1 ArbVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betriebsrat Auskünfte über Angelegenheiten, die die gesundheitlichen Interessen der Arbeitnehmerin berühren, zu erteilen. Da der Betriebsrat gemäß § 89 Z 3 ArbVG zur Überwachung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verpflichtet ist, muß er vom Arbeitgeber von einer Schwangerschaft verständigt werden.

Ist es der werdenden Mutter nicht möglich, bereits mit der Meldung der Schwangerschaft den Geburtstermin bekanntzugeben -

- 25 -

Die Regelungen über die Entlassung und die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses Minderjähriger 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. 14a Abs. 3 lit. b und Art. 21 Abs. 2 B-VG.

Zu Artikel I:

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 gem. § 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 Geburts-

was sehr selten vorkommt -, so muß sie dann, wenn sie den Termin weiß, die Meldung wiederholen. Der Arbeitgeber hat diesfalls eine neuerliche 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 gegebenenfalls bestellten Leiter des betriebsärztlichen Dienstes von einer Schwangerschaft Mitteilung zu machen, besteht derzeit nur indirekt aufgrund 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 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 Änderung des Beschäftigerbetriebes dies der Arbeitsinspektion zu melden.

Zu Z 4 (§ 4 Abs. 2):

Abs. 2 Z 2 und 9:

Die VO vom 1.12.1986 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 Schwangerschaftsmonaten nicht Kalendermonate sondern Lunarmonate verstanden werden und somit ein Schwangerschaftsmonat 4 Wochen umfaßt. Aus medizinischer Sicht umfaßt daher eine Schwangerschaft 10 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 von Schwangerschaftswochen gesprochen.

Eine solche Auslegung erscheint auch nach dem Sinn der Beschäftigungsverbote naheliegend, 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:

Nach der derzeitigen Praxis und der übereinstimmenden Auslegung wird das Beschäftigungsverbot bei jeder Einwirkung von gesundheitsgefährdenden Stoffen, Strahlen, Staub, Gasen und Dämpfen wirksam, so daß sich der Hinweis auf "schädliche" Einwirkungen erübrigt. Bei Hitze, Kälte oder Nässe soll weiterhin darauf abgestellt werden, daß es sich um schädliche Einwirkungen handelt.

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.

Abs. 2 Z 9:

Diese Bestimmung ist im wesentlichen geltendes Recht. Als Kriterium für die Entscheidung des Arbeitsinspektorates kommt wohl nur in Betracht, ob diese Arbeiten nach der Art des Arbeitsvorganges für die werdende Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind (siehe Generalklausel des § 4 Abs. 1). Die Umstellung der Z 9 erfolgte aus Gründen der Klarstellung.

Die im § 4 Abs. 2 Z 9 letzter Halbsatz (alt) genannten Arbeiten sind bereits vom Beginn der Schwangerschaft an verboten, wenn die damit verbundene Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt.

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 aufgrund der schwangerschaftsbedingten körperlichen Veränderungen besonders gravierend aus. Schwangeren muß die Möglichkeit geboten werden, öfters aufzustehen und herumzugehen. 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.

- 30 -

Dieses nunmehr neu geschaffene Beschäftigungsverbot soll den Arbeitgeber verpflichten, schwangere Arbeitnehmerinnen, deren Tätigkeit ein ständiges Sitzen verlangt, in gewissen zeitlichen Abständen von dieser Tätigkeit abzuziehen. Solche Tätigkeiten, bei denen die Arbeitnehmerin die Arbeit nicht von sich aus unterbrechen kann, sind z.B. Arbeiten an Monitoren und sonstigen Bildschirmarbeitsplätzen, an Maschinen, Mikroskopen oder als Kassierin. Läßt es der Arbeitsablauf zu, daß die Arbeitnehmerin immer wieder aufstehen kann, wie etwa bei Büroarbeiten, so liegt kein Beschäftigungsverbot vor. § 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 aufgrund des Zeugnisses eines Amts- oder Arbeitsinspektionsarztes nach § 3 Abs. 3. In weniger gravierenden Fällen soll nunmehr im Einzelfall das Arbeitsinspektorat entscheiden, ob die Schwangere an diesem Arbeitsplatz einer solchen Geruchsbelästigung ausgesetzt ist.

Die Schwangerschaft stellt eine körperliche und psychische Streßsituation dar. Wenn dazu 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 dementsprechend 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 (z.B. infolge ständigen Erbrechen) 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 § 6 Abs. 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 bis hin zu allergischen Erscheinungen. Es erscheint daher dringend geraten, geeignete Schutzmaßnahmen und Schutzvorschriften 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 Tätig-

- 32 -

keit 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. 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. Wenn die Art des Betriebes aber eine solche ist, daß der Arbeitgeber keinen Einfluß auf die Rauchgewohnheiten der Kunden hat (z.B. Gastgewerbe, Friseurbetrieb etc), 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 12-wöchige Schutzfrist nach der Entbindung gewahrt. Erfolgt die Geburt vor der Schutzfrist (7-Monats-Kind) bzw. zwischen Beginn der Schutzfrist und 4 Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, verlängert sich zwar die Schutzfrist nach der Geburt, höchstens jedoch auf 12 Wochen. Dies wurde von jenen Frauen, die davon betroffen sind, als sozialpolitisch verfehlte Regelung empfunden, da gerade sie die Problemfälle darstellen, etwa im Hinblick auf ihre eigene angegriffene Gesundheit oder die besondere Pflegebedürftigkeit von extremen Frühgeburten, insbesondere wenn es sich um Mehrlinge handelt. Der Entwurf sieht daher nunmehr für alle Fälle der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung ebenso wie für den Normalfall eine Gesamtdauer von 16 Wochen vor, um auch diese besonders gravierenden Fälle nicht schlechter zu behandeln als die Normalfälle.

Zu Z 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 z.B. bei Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen gem. § 4 Abs. 3 AZG eine tägliche Arbeitszeit von 10 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 etc), effektive Freizeit (die tatsächlich zur Erholung zur Verfügung steht) und Schlafenszeit. Wird die Tagesarbeitszeit verlängert, so geht dies, wie eine überschlagsmäßige Berechnung leicht nachweisen läßt - insbesondere im Falle einer berufstätigen Frau und Familienmutter - auf Kosten der effektiven Freizeit, d.h. ihrer Erholzeit, schließlich auf Kosten der Schlafenszeit. Dies wäre insbesondere für Schwangere nicht akzeptabel. Es erscheint daher erforderlich, im Mutterschutzgesetz auch die Tagesarbeitszeit zu

- 34 -

begrenzen. Eine Begrenzung auf acht Stunden täglich wäre optimal, auf neun Stunden vertretbar.

Entsprechend den Vorstellungen, die bei den Diskussionen über die Flexibilisierung der Arbeitszeit geäußert wurden, wird nunmehr für werdende und stillende Mütter eine tägliche Höchstgrenze der Arbeitszeit mit neun Stunden festgesetzt.

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 (§ 10a):

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 diesen Verlust des Arbeitsplatzes sowie der Ansprüche auf Wochengeld und Karenzurlaubsgeld zu verhindern, wird nunmehr für befristete Arbeitsverhältnisse, deren Befristung sachlich nicht gerechtfertigt war, eine Ablaufhemmung wie im Falle der Hemmung des Ablaufes der Beschäftigungsbewilligung für Ausländerinnen getroffen. Bei gesetzlichen Befristungen wie etwa gem. § 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.

Abs. 2 trifft eine demonstrative Aufzählung jener Gründe, die den Abschluß eines befristeten Arbeitsverhältnisses rechtfertigen.

Abs. 3: Mit dieser Regelung soll erreicht werden, daß nicht in Umgehung der Ablaufhemmung für befristete Dienstverhältnisse unbefristete Dienstverhältnisse abgeschlossen werden, die in der Folge mit langen Kündigungsfristen aufgekündigt werden. Man wird daher in jenen Fällen, in denen eine Kündigung mit einer längeren als der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Kündigungsfrist ausgesprochen wird, prüfen müssen, ob zwischen der Dauer des Arbeitsverhältnisses und der Länge der Kündigungsfrist ein ausgewogenes Verhältnis besteht. Bei einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit, das z.B. nach einem Monat mit einer fünfmonatigen Kündigungsfrist aufgekündigt wird, liegt die Vermutung nahe, daß dies in Umgehung des Kündigungsschutzes geschieht.

Abs. 4: Für den Fall des Rechtsstreites wird eine Beweislastumkehr vorgesehen. Die Arbeitnehmerin, die auf den aufrechten Bestand ihres Arbeitsverhältnisses klagt, wird oft nicht in der Lage sein zu beweisen, daß ihre Kündigung nur deshalb ausgesprochen wurde, weil sie während der Kündigungsfrist schwanger werden könnte. In diesem Fall hat der Arbeitgeber den Beweis zu erbringen, daß kein Umgehungsmotiv der Kündigung zugrunde liegt.

Abs. 5: In jenen Fällen, wo Gesetz (VBG, Hausbesorgergesetz, § 121 ArbVG), Kollektivvertrag oder Einzelvereinbarung Kündigungen an bestimmte Gründen binden, soll der Ablauf der Kündigungsfrist nicht gehemmt werden, da in diesen Bereichen eine freie Kündbarkeit nicht besteht.

Zu Z 11 (§ 11):

Infolge Inkrafttretens des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG) mit 1.1.1990 und des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes mit 1.7.1991 wurden einige neue Bestimmungen geschaffen, die den Kündigungs- und Entlassungsschutz betreffen. Aus Gründen der Rechtsklarheit werden diese nun im § 11 aufgezählt.

- 36 -

Zu Z 12 (§ 12):

Abs. 1: Anders als beim Entlassungsschutz für Mitglieder der Belegschaftsvertretung und Präsenz- und Zivildienstleistende ist der Entlassungsschutz nach dem MSchG nach g.R. 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. Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung jedoch nur dann erteilen, wenn dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung nicht zumutbar ist.

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 gem. 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 APSG-Entwurf nicht mehr aufgenommen, weil es sich bei der Trunksucht um eine Pflichtverletzung 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 Tötlichkeiten, erheblichen Ehrverletzungen und bei Begehung von Straftaten durch die werdende Mutter soll auch eine nachträgliche Zustimmung des Gerichts zur Entlassung möglich sein.

Zu Z 13 (§ 14 Abs. 4):

Enthält eine Zitatberichtigung betreffend das Einkommensteuergesetz.

Zu Z 14 (§ 15 Abs. 2):

Die Zeiten jedes Präsenzdienstes werden nach geltendem Recht für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, angerechnet (Zeitsoldat bis zu 15 Jahren). Nach dem APSG-Entwurf wird diese Anrechnung auf den ordentlichen Präsenz- und Zivildienst und einige außerordentliche Präsenzdienste eingeschränkt.

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

Der Entwurf sieht daher eine Anrechnung der Zeiten von Karenzurlauben für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche vor.

Zu den Z 15 (§ 15 Abs. 4), 16 (§ 15a Abs. 1 Z 4) und 17 (§ 15b Abs. 5):

Gemäß § 14 Abs. 2 ALVG ist bei jeder weiteren Inanspruchnahme des Arbeitslosengeldes eine Anwartschaft von 20 Wochen in den letzten zwölf Monaten zu erfüllen. Es werden daher im Mutter-

- 38 -

schutzgesetz die Zeiträume des Kündigungsschutzes nach Beendigung des Karenzurlaubes auf 20 Wochen verlängert, um der Arbeitnehmerin bei allfälliger Kündigung durch den Arbeitgeber das Arbeitslosengeld zu sichern. Weiters soll durch den verlängerten Kündigungsschutzzeitraum die Wiedereingliederung in den Betrieb erleichtert werden, um Kündigungen zu vermeiden.

Zu Z 18 bis 21 (§ 15c):

Mit dieser Regelung wird ein Rechtsanspruch der Arbeitnehmerin auf Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes geschaffen. Die Arbeitnehmerin muß ihrem Arbeitgeber ihren Teilzeitbeschäftigungswunsch innerhalb der bisher geltenden Fristen bekanntgeben. Erfolgt die Teilzeitbeschäftigung nur durch einen Elternteil oder durch beide Elternteile nacheinander, kann sie bis zum dritten Geburtstag des Kindes ausgedehnt werden. Nehmen beide Elternteile Teilzeitbeschäftigung gemeinsam, so endet die Teilzeitbeschäftigung mit dem zweiten Geburtstag des Kindes.

Anders als nach geltendem Recht ist nunmehr auch die Teilzeitbeschäftigung dann möglich, wenn vor der Geburt nicht in Vollzeit gearbeitet wurde.

Hinsichtlich Lage, Dauer und Ausmaß ist eine Interessenabwägung vorzunehmen. Die Regelung ist § 4 Abs. 4 Urlaubsgesetz nachgebildet.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung.

Zu Z 22 (§ 15d):

Im Hinblick auf die Schaffung des Rechtsanspruches auf Teilzeitbeschäftigung ist die Notwendigkeit einer späteren Geltendmachung eines ersatzweisen Karenzurlaubes bei Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung weggefallen.

Zu Z 23 (§ 19):

Zum Entfall des bisherigen § 19:

Für Arbeitnehmerinnen, die unter den Abschnitt II des Gesetzes fallen, besteht ein Beschäftigungsverbot gem. § 4 Abs. 2 Z 2 für Arbeiten, die überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen. Für Arbeitnehmerinnen, die unter § 19 fallen, wird für den Eintritt des Beschäftigungsverbot ständiges Stehen verlangt. Die Erläuterungen (871 dB, 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,

- 40 -

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 24 (§ 20 Abs. 4):

Im Bereich des öffentlichen Dienstes sind Kündigungen mit langer Frist zur Umgehung des Mutterschutzgesetzes nicht zu erwarten. Allfällige Mißbräuche können im Weisungsweg abgestellt werden. Im übrigen gibt es im öffentlichen Dienst grundsätzlich keine freie Kündbarkeit.

Zu Z 25 (§ 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 interessierten Vertreter des Dienstgebers scheint jedoch dem Zweck der Belehrung zuwider zu laufen.

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 26 (§ 22):

§ 22 Abs. 1 und 2 des geltenden Rechts betrifft nur Vertragsbedienstete. Diese müssen, wenn die Entlassung ungerechtfertigt war, binnen 4 Wochen ab dem Ausspruch der Entlassung bei Gericht die Klage auf Rechtsunwirksamkeit der Entlassung einbringen, während im privatwirtschaftlichen Bereich die Klage an keine Frist gebunden ist. Der Entwurf sieht nunmehr ebenso wie das mit 1. Jänner 1992 in Kraft getretene neue Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz vor, Entlassungen gem. § 12 an die vorherige Zustimmung des Gerichtes zur Entlassung zu binden. Damit klappt die Schere zwischen einer Entlassung in der Privatwirtschaft und im Bereich des öffentlichen Dienstes noch weiter auseinander. Diese unterschiedliche Behandlung erscheint sachlich nicht gerechtfertigt und daher verfassungsrechtlich bedenklich. Der Entwurf sieht daher nunmehr auch für Entlassungen von Vertragsbediensteten eine vorherige gerichtliche Zustimmung vor. Lediglich in jenen Fällen, in denen Disziplinarerkenntnisse vorliegen, bedarf es keiner gerichtlichen Zuständigkeit (Abs. 1).

Zu Abs. 2: Mit diesem zusätzlichen für den öffentlichen Dienst erforderlichen Entlassungsgrund soll sichergestellt werden, daß eine Entlassung gerechtfertigt ist, wenn die Dienstnehmerin nach den dienstrechtlichen Vorschriften nicht aufgenommen hätte werden dürfen.

- 42 -

Zu Z 27 und 28 (§ 23):

Abs. 1 und 2:

§ 15 Abs. 2 dritter Satz sah vor, daß Zeiten des Karenzurlaubes für dienstzeitabhängige Ansprüche nicht anzurechnen sind. Nunmehr sollen diese Zeiten jedoch angerechnet werden. Der Hinweis auf § 15 Abs. 2 letzter Satz in § 23 Abs. 1 ist daher ebenso zu streichen wie § 23 Abs. 2, der eigene Regelungen für die Anrechnung des Karenzurlaubes auf Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, vorsah. Im übrigen wird auf § 29b Abs. 7 VBG und § 10 Abs. 1 Z 3 letzter Satz Gehaltsgesetz verwiesen.

Zu Z 29 und 30 (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 z.B. der Kündigungsschutz im gewerblichen Bereich unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit gilt, während Hausgehilfinnen, die weniger als 20 Stunden (also z.B. 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 31 (§ 25):

§ 25 zählt jene Bestimmungen auf, die auf Hausgehilfinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, nicht anzuwenden sind. 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.
Gemäß den Mindestlohntarifen für Hausgehilfen und Hausangestellte erhalten Hausgehilfinnen, die regelmäßig Chauffeur-

- 44 -

tätigkeiten leisten, einen 25%-igen Zuschlag zu den monatlichen Bruttobarlöhnen. Gemäß § 4 Abs. 2 Z 7 ist aber die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln verboten. Da § 14 keine Anwendung fand, verlor die schwangere Hausgehilfin diesen Entgeltbestandteil.

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 1. Geburtstag des Kindes ein Rechtsanspruch auf Karenzurlaub besteht.

Zu Z 32 (Entfall des § 26):

Das Hausgehilfengesetz vom 26.2.1920, 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 2 bzw. 2 1/2 Stunden verlängert. Das Hausgehilfengesetz vom 23.7.1962, 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 erklär-

- 45 -

bare 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 33 (§ 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. 6 überein. § 10 Abs. 6 findet auf Hausgehilfinnen Anwendung. Daher konnte § 27 Abs. 2 entfallen.

Zu Z 34 (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 stundenweise oder 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.

- 46 -

Zu Z 35 (§ 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 36 (§ 35 Abs. 1 und 2):

Da zur Wahrung des Arbeitnehmerschutzes in Verkehrsbetrieben die Verkehrs-Arbeitsinspektion berufen ist, wurde sie ausdrücklich aufgenommen. Der bisherige Abs. 2 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 (1. 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 dahingehend getroffen, daß die Arbeitsinspektorate dann, wenn sie in Ausübung ihrer Befugnisse Wahrnehmungen über eine Änderung der Verhältnisse machen, von Amts wegen tätig werden müssen (2. Satz).

Da über alle Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektion der Bundesminister für Arbeit und Soziales entscheidet, ist eine Aufzählung einzelner Bestimmungen nicht sinnvoll (3. Satz).

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 (4. Satz).

Zu Z 38 (§ 36):

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

Zu Z 39 (§ 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 aufgrund 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

- 48 -

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 ange-regt, für geringfügige Verstöße die Möglichkeit der bloßen Verwarnung vorzusehen. Die Judikatur des Verwaltungsgerichts-hofes hat jedoch beim Verstoß gegen Arbeitnehmerschutzvor-schriften sowohl bei einem vorsätzlichen Handeln (VwGH vom 31.3.1989, Zl. 88/08/0035) als auch bei Rechtsirrtum über ein-schlägige Arbeitnehmerschutzvorschriften (VwGH vom 19.11.1987, Zl. 87/08/0251) eine Geringfügigkeit des Verschuldens ausge-schlossen.

Zu Artikel II:

Die im Mutterschutzgesetz vorgesehenen Änderungen (Ausdehnung des Kündigungs- und Entlassungsschutzes nach Beendigung des Karenzurlaubes auf 20 Wochen und Schaffung eines Rechtsan-spruches auf Teilzeitbeschäftigung) erfordern eine entsprechende Anpassung der für Väter geltenden Bestimmungen.

Zu Z 1 (§ 6 Abs. 1):

Die Zitierung in der Klammer wird richtiggestellt.

Nimmt der männliche Arbeitnehmer einen Karenzurlaub oder Verhinderungskarenzurlaub (§ 5) in Anspruch, kann eine Kündigung bzw. Entlassung erst nach Ablauf von 20 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes rechtswirksam ausgesprochen werden. Wird der Karenzurlaub zwischen Mutter und Vater während des ersten Lebensjahres des Kindes geteilt, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz 20 Wochen nach dem Ende des zweiten Karenzurlaubes, auf jeden Fall jedoch 20 Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes.

Für den Fall der Teilzeitbeschäftigung (auch bei Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des betreuenden Elternteiles) bleibt es beim 4-wöchigen Kündigungs- und Entlassungsschutz.

Siehe dazu auch Erläuterungen zu Art. I Z 15 bis 17.

Zu Z 2 (§ 6 Abs. 4):

Im Sinne einer Vereinheitlichung der Bestimmungen über den Entlassungsschutz besonders geschützter Personengruppen soll der dem ArbVG angepaßte Entlassungsschutz des MSchG auch für Väter gelten. Dieser Gedanke wird durch die Zitierung verwirklicht.

Im Entwurf der MSchG-Novelle ist auch eine Anrechnung der Zeiten von Karenzurlauben für alle dienstzeitabhängigen Ansprüche vorgesehen; die Anwendung dieser Regelung erfolgt durch den Verweis auf § 15 Abs. 2 MSchG in § 7; siehe auch Erläuterungen zu Art. I Z 14.

Zu Z 3 bis 6 (§ 8) und 7 (§ 9):

Siehe dazu Erläuterungen zu Art. I Z 18 bis 22.

Zu Artikel III:**Zu Z 1 (§ 14b 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 und 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 Materialkostenersatz 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 S 2.772,--) 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 Rege-

lung 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. § 14b). 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 (z.B. Tragen schwerer Wasserkübel, Fensterputzen auf Leitern, Schneeräumen etc.). 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 Beschäftigungsverbotens gem. § 4 MSchG in die Aufzählung des § 17 Abs. 3 HBG hat lediglich deklaratorischen Charakter, da bereits nach geltendem Recht gem. § 4 MSchG i.Z.m. § 14 MSchG der Hauseigentümer auf seine Kosten zur Vertreterbestellung verpflichtet ist.

Zu Artikel IV:

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.

Entwurf

Textgegenüberstellung

gegenüber dem Recht

Entwurf

eines Bundesgesetzes, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, das Hausbesorgergesetz und das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz geändert werden

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 628/1991 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 kassenärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft ist der Dienstgeber zu verständigen."

§ 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.

- 2 -

2. § 3 Abs. 6 lautet:

"(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 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 gem. § 35 Abs. 1 berufene Behörde zu richten. Eine Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion oder die sonst berufene 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

(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 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.

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

"(7) Dienstgeber gemäß § 3 Abs. 2 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988, sind darüber hinaus verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat jeden Wechsel des Beschäftigers einer schwangeren Dienstnehmerin anzuzeigen."

§ 4, 4 (2)

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

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 Monats der Schwangerschaft alle derartige Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;

Entwurf

- 3 -

gebendes Recht

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;
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 Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Solche Arbeiten können im Einzelfall vom zuständigen Arbeitsinspektorat untersagt werden. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind solche Arbeiten jedenfalls untersagt.
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."

§ 4 (2) 74

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 durchschnittliche 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.

Einhurf

- 4 -

geltendes Recht

5. § 4 Abs. 5 lautet:

"(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 oder 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."

§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.

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

"(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes oder die Betriebsorganisation gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Gestattet die Betriebsorganisation keine räumliche Trennung, so 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 mindestens im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen."

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

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

Entwurf

-5-

geltendes Recht

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."

§ 5

(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.

9. § 8 samt Überschrift lautet:

"Verbot der Leistung von Überstunden

§ 8 werdende oder 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."

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. Nach § 10 wird folgender § 10a eingefügt:

"§ 10a (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Ablauf der Frist gem. § 10 Abs. 1 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, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung verhinderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen

Einwände

- 6 -

geltendes Recht

wurde, wobei die Dauer der Erprobung in einem ausgewogenen Verhältnis zur vorgesehenen Verwendung stehen muß.

(3) Der Ablauf der Kündigungsfrist einer vor Beginn der Schwangerschaft ausgesprochenen Kündigung wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Ablauf der Frist gem. § 10 Abs. 1 gehemmt, wenn das Motiv für die Kündigung in der Umgehung der Fristenhemmung nach Abs. 1 liegt.

(4) Im Rechtsstreit hat der Dienstgeber zu beweisen, daß für den Ausspruch der Kündigung nicht die Umgehung der Fristenhemmung sondern andere Gründe maßgebend waren.

(5) Der Ablauf der Kündigungsfrist einer vor Beginn der Schwangerschaft durch den Dienstgeber ausgesprochenen Kündigung wird nicht gehemmt, wenn das Dienstverhältnis durch Kündigung rechtswirksam nur bei Vorliegen von Kündigungsgründen aufgelöst werden kann."

11. Der 2. Halbsatz des § 11 lautet:

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

§ 11. Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung, der Arbeitserlaubnis oder des Befreiungsscheines (§§ 4, 14a und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl 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.

Entwurf

- 7 -

geltendes Recht

12. § 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 aufgrund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Handlungsgrund 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 (im 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

§ 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 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 Tötlichkeiten 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 anderen 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 beziehungsweise durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

Kernpunkt

- 8 -

geltendes Recht

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."

13. § 14 Abs. 4 lautet:

"(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."

§ 14

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs 1 des Einkommensteuergesetzes 1972, ~~(1988)~~ 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 Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. (1988)

14. § 15 Abs. 2 letzter Satz lautet:

"Soweit sich Ansprüche nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten des Karenzurlaubes, während deren das Dienstverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen."

§ 15 (2)

... Soweit nichts anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht.

15. § 15 Abs. 4 lautet:

"(4) Wird Karenzurlaub nach Abs. 1 gewährt, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 10 und 12 bis zum Ablauf von 20 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes."

(4) Wird Karenzurlaub nach Abs 1 gewährt, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 10 und 12 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes."

Entwurf

- 9 -

geltendes Recht

16. § 15a Abs. 1 Z 4 lautet:

"4. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet 20 Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch 20 Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch die Mutter im zweiten Lebensjahr des Kindes verlängert sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz bis 20 Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes."

17. § 15b Abs. 5 lautet:

"(5) Hat die Dienstnehmerin auf Karenzurlaub zugunsten des Vaters verzichtet oder keine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet 20 Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung."

18. § 15c Abs. 1 lautet:

"§ 15c (1) Die Dienstnehmerin kann im zweiten Lebensjahr des Kindes die Herabsetzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen, in einem Kollektivvertrag festgelegten oder vereinbarten Normalarbeitszeit 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."

§ 15a (1)

4. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes. Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch die Mutter im zweiten Lebensjahr des Kindes verlängert sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz bis vier Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes.

§ 15b (5)

(5) Hat die Dienstnehmerin auf Karenzurlaub zugunsten des Vaters verzichtet oder keine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz gem. den §§ 10 und 12 bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung.

Teilzeitbeschäftigung

§ 15 c. (1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen beizuziehen.

Einkauf

- 10 -

geltende, Recht

19. § 15c Abs. 3 bis 5 erhalten die Bezeichnung Abs. 2 bis 4.

20. § 15c Abs. 5 bis 7 lautet:

"(5) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, deren gewünschte Dauer und Lage sowie das gewünschte Ausmaß

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 im 2. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt.

(6) Dauer, Lage und Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung ist zwischen dem Dienstgeber und der Dienstnehmerin unter Rücksichtnahme auf die Kindesbetreuungsmöglichkeiten und die Erfordernisse des Betriebes zu vereinbaren.

(7) Kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und der Dienstnehmerin nicht zustande, so sind in Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann zwischen dem Dienstgeber und der Dienstnehmerin keine Einigung zustande, oder besteht in dem Betrieb kein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat, so kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr vorgeschlagenen Be-

§ 15c

(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.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann die Dienstnehmerin den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

Entwurf

11 -

geltendes Recht

dingungen antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat bis spätestens vier Wochen nach der Geburt des Kindes wegen Lage, Dauer oder Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung die Klage beim Gericht eingebracht."

21. § 15c Abs. 10 lautet:

"(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung oder eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7."

22. § 15d entfällt.

23. § 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."

24. § 20 Abs. 4 lautet:

"(4) § 10a Abs. 3 bis 5 ist nicht anzuwenden."

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 10 und 12 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß Abs 7, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

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

(2) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber des Vaters bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 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.

Eckmayer

- 12 -

geltendes Recht

25. § 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. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei Minderjährigen muß in der 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 (richtig Abs 7) anzuwenden.“

26. § 22 lautet:

„§ 22 (1) § 12 ist nicht anzuwenden, wenn die Entlassung der Bediensteten durch das rechtskräftige Erkenntnis einer aufgrund gesetzlicher oder anderer dienstrechtlicher Vorschriften gebildeten Disziplinarkommission (Disziplinargericht) verfügt wird oder das Dienstverhältnis kraft Gesetzes erlischt.“

§ 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.

(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 hätte.“

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

27. § 23 Abs. 1 lautet:

„(1) § 15 Abs. 1a ist nicht anzuwenden.“

§ 23. (1) § 15 Abs 1a und Abs 2 dritter Satz ist nicht anzuwenden.

28. § 23 Abs. 2 entfällt.

(2) Soweit in dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften nicht anderes bestimmt ist, bescheldmäßig 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.“

29. Die Überschrift des Abschnittes IV lautet:

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

30. § 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."

3A. § 25 lautet:

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

ABSCHNITT IV

Sonderbestimmungen für in privaten Haushalten beschäftigte Dienstnehmerinnen

Personenkreis

§ 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.

Entwurf

- 14 -

geltendes Recht

33. § 26 entfällt.

34. § 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."

35. § 28 entfällt.

36. § 29 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

§ 26. (1) Die im § 5 Abs 3 und 4 des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes festgelegten täglichen Ruhepausen verlängern sich
1. um zwei Stunden für werdende Mütter und für stillende Mütter, die das Kind an der Arbeitsstätte stillen,
2. um zweieinhalb Stunden für stillende 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.

Sonderunterstützung

§ 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

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 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.

(2) Die Sonderunterstützung ist monatlich im nachhinein durch die nach dem Wohn- oder Aufenthaltsort zuständige Krankenkasse auszuführen. Die für Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung geltenden Verfahrensvorschriften sind anzuwenden."

36 § 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.

dem Anspruch auf Wochengeld nach den Vorschriften des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes besteht. Die Sonderunterstützung gebührt auch, wenn das Dienstverhältnis mit Zustimmung des Gerichtes 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.

(2) Für Dienstnehmerinnen, die unter § 24 Z 2 fallen, gilt Abs 1, wenn sie in den letzten fünf Monaten vor dem Zeitpunkt, ab dem frühestens Sonderunterstützung in Anspruch genommen werden kann, in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert waren.

(3) Die Sonderunterstützung ist monatlich im nachhinein durch die nach dem Wohn- oder Aufenthaltsort zuständige Krankenkasse auszuführen. Die für Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung geltenden Verfahrensvorschriften sind anzuwenden. (BGBl

Behördenzuständigkeit und Verfahrensvorschriften

§ 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.

Entwurf

- 16 -

gelten das Recht

(2) Bescheide gem. § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu befristen. Bescheide gem. § 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 gem. § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 kommt keine aufschiebende Wirkung zu."

37. Der bisherige § 35 Abs. 3 entfällt.
§ 35 Abs. 4 erhält die Bezeichnung Abs. 3.

38. § 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 Verkehrs-Arbeitsinspektionsgesetzes zuständige Behörde, für Privathaushalte die Bezirksverwaltungsbehörde."

39. § 37 Abs. 1 lautet:

"(1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die dem § 3 Abs. 1, 3 und 6, § 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 S 1.000,-- bis S 25.000,--, im Wiederholungsfalle von S 3.000,-- bis S 50.000,-- zu bestrafen."

§ 35

(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 Arbeit und Soziales.

§ 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 öffentliche Wirtschaft und Verkehr, für Privathaushalte die Bezirksverwaltungsbehörde.

Strafbestimmungen

§ 37. (1) Dienstgeber und 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 S 15.000,--, im Wiederholungsfalle bis S 30.000,-- zu bestrafen.

Entwurf

- 17 -

gelte. des Kinde
§ 39 (1) 24

40. In § 39 Abs. 1 Z 4 lit. c ist der Ausdruck "Verkehrsarbeitsinspektion" durch den Ausdruck "Verkehrs-Arbeitsinspektion" zu ersetzen.

c) soweit es sich um Arbeitnehmer in Betrieben handelt, die in den Wirkungsbereich der Verkehrsarbeitsinspektion fallen, der Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit und Soziales;

Artikel II

Das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 277/1991, wird wie folgt geändert:

1. § 6 Abs. 1 Satz 2, 3 und 4 lautet:

"Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 4, 5 Abs. 4, 9), jedoch nicht vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet

1. 20 Wochen

- a) nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder
- b) nach Ablauf des letzten Karenzurlaubes, wenn der Karenzurlaub während des ersten Lebensjahres des Kindes geteilt wird, spätestens jedoch 20 Wochen nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes oder

2. vier Wochen nach dem Ende einer Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes oder

3. für Karenzurlaube und Teilzeitbeschäftigungen, die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer in Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter in Anspruch genommen werden entsprechend den Fristen der Z 1 lit. a und 2."

§ 6. (1) Der männliche Arbeitnehmer, der einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, darf weder gekündigt noch entlassen werden, sofern Abs 4 nicht anderes bestimmt. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 4, 5 Abs 3, 9), jedoch nicht vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende eines Karenzurlaubes,
2. nach dem Ende einer Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes,
3. nach Ablauf des letzten Karenzurlaubes, wenn der Karenzurlaub während des ersten Lebensjahres des Kindes geteilt wird, spätestens jedoch vier Wochen nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes,
4. nach dem Ende des Karenzurlaubes oder einer vereinbarten Teilzeitbeschäftigung, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter in Anspruch genommen wird.

Entwurf

- 18 -

2. § 6 Abs. 4 lautet:

"(4) Die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 1, 2 und 4 und § 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden."

3. § 8 Abs. 1 lautet:

"(1) Der männliche Arbeitnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes die Herabsetzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen, in einem Kollektivvertrag festgelegten oder vereinbarten Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 5 bis 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 gleichartigen 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."

4. § 8 Abs. 3 bis 5 erhalten die Bezeichnung Abs. 2 bis 4.

5. § 8 Abs. 5 bis 7 lautet:

"(5) Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, deren gewünschte Dauer und Lage sowie das gewünschte Ausmaß

§ 6 geltendes Recht

(4) Die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs 1 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden.

§ 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 gleichartigen 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.

(6) Der Arbeitnehmer hat seinem Arbeitgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage

1. spätestens vier Wochen nach der Geburt,
 2. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 2 Abs 2) unverzüglich
- bekanntzugeben und dem Arbeitgeber nachzuweisen, daß die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Entwurf

- 19 -

gelte das Recht

1. spätestens vier Wochen nach der Geburt,
2. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 2 Abs. 2) unverzüglich

bekanntzugeben und dem Arbeitgeber nachzuweisen, daß die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(6) Dauer, Lage und Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Kindesbetreuungsmöglichkeiten und die Erfordernisse des Betriebes zu vereinbaren.

(7) Kommt eine Einigung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht zustande, so sind in Betrieben, in denen ein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer keine Einigung zustande, oder besteht in dem Betrieb kein für den Arbeitnehmer zuständiger Betriebsrat, so kann der Arbeitnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm vorgeschlagenen Bedingungen antreten, es sei denn, der Arbeitgeber hat bis spätestens vier Monate nach der Geburt des Kindes wegen Lage, Dauer oder Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung die Klage beim Gericht eingebracht."

6. § 8 Abs. 10 lautet:

"(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, jedoch nicht vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. § 6 Abs. 3 dieses Bundesgesetzes und die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 1, 2 und 4 und § 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs. 3 MSchG sind anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs-

§ 8

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.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Arbeitnehmer den Arbeitgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen. Das Gericht hat die Klage insoweit abzuweisen, als der Arbeitgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichtes erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind – unabhängig vom Wert des Streitgegenstandes – Beschlüsse des Gerichtes erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 ZPO sowie wegen Nichtzulassung einer Klagsänderung anfechtbar.

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, jedoch nicht vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. § 6 Abs 3 dieses Bundesgesetzes und die §§ 10

Abs 3 bis 7, 12 Abs 1 und 13 MSchG, sowie für Heimarbeiter § 31 Abs 3 MSchG sind anzuwenden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites nach Abs 7, wenn der Arbeitnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

Entwurf

- 20 -

gelte des Recht

und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites nach Abs. 7."

Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes

§ 9. (1) Hat der Arbeitgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch, kann der Arbeitnehmer längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

(2) Der Arbeitnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Arbeitgeber der Mutter bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

7. § 9 entfällt.

8. Der Einleitungssatz zu § 10 Abs. 7 lautet:

"(7) § 8 Abs. 6, 7 und 10 letzter Satz ist auf Bundesbeamte, Landeslehrer, Landeslehrer (§ 1 LDG 1984) und land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer (§ 1 LLDG 1985) nicht anzuwenden."

§ 10

(7) § 8 Abs 1, 7 und 10 letzter Satz ist auf Bundesbeamte, Landeslehrer (§ 1 LDG 1984) und land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer (§ 1 LLDG 1985) nicht anzuwenden."

9. § 10 Abs. 7 Z 4 lautet:

"4. Im § 8 Abs. 10 sind die Verweisungen auf die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 1, 2 und 4 und § 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben."

4. Im § 8 Abs 10 sind Verweisungen auf die §§ 10 Abs 3 bis 7, 12 Abs 1 und 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.

10. § 10 Abs. 9 Z 2 lautet:

"2. im § 8 Abs. 10 die Verweisung auf die §§ 10 Abs. 3 bis 7, 12 Abs. 1, 2 und 4 und § 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden sind, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben."

2. Im § 8 Abs 10 die Verweisungen auf die §§ 10 Abs 3 bis 7, 12 Abs 1 und 13 MSchG mit den Änderungen anzuwenden sind, die sich aus den §§ 20 bis 22 MSchG ergeben.

Artikel III

Das Bundesgesetz vom 11. Dezember 1969, BGBl. Nr. 16/1970, über den Dienstvertrag der Hausbesorger (Hausbesorgergesetz) in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1985 wird geändert wie folgt:

1. § 14b Abs. 1 lautet:

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

§ 14b. (1) Für die Dauer eines Karenzurlaubes nach § 15 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, 2) 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 gem. §§ 3 bis 5 MSchG und des Karenzurlaubes (§§ 15, 15a und 15b MSchG und §§ 2 und 5 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 Hausbesorger auf Beibehaltung der Dienstwohnung bleibt unberührt. Vereinbarungen mit dem Hausbesorger für Zeiten des Karenzurlaubes, der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG über Tätigkeiten, die mit der Dienstwohnung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, sind zulässig."

§ 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 Hausbesorger auf Beibehaltung der Dienstwohnung bleibt unberührt. Vereinbarungen mit dem Hausbesorger über Tätigkeiten, die mit der Dienstwohnung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, sind zulässig.

Entwurf

- 22 -

gelten des Recht

Artikel IV

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 676/1991 wird geändert wie folgt:

§ 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, 15a und 15b des Mutterschutzgesetzes und den §§ 2 und 5 Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, bei Anspruch auf Wochengeld bzw. auf Karenzurlaubsgeld gemäß den §§ 26 und 26a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 609."

§ 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 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 des Karenzurlaubes gemäß § 15 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, bei Anspruch auf Karenzurlaubsgeld gemäß § 26 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 609

Artikel V

Inkrafttreten

Dieses Bundesgesetz tritt am in Kraft.