

285/ME XVIII GP - Mündliche Anfrage (gescanntes Original) von 24  
Sozialversicherung u. soz. Fürsorge 285/ME

REPUBLIK ÖSTERREICH  
BUNDESMINISTERIUM  
FÜR ARBEIT UND SOZIALES

Zl. 52.335/8-2/92

An das  
Präsidium des  
Nationalrates  
Parlament  
1010 Wien

Gesetzesentwurf	
Zl.	1 - GE/19 93
Datum	5.1.1993
Verteilt	08. Jan. 1993. KU

Wien, den 21.12.1992  
Stubenring 1, 1010 Wien  
Telefon (0222)71100  
Telex 111145 oder 111780  
Fax 7158257  
DVR: 0017001  
P.S.K.Kto.Nr. 05070.004  
Auskunft  
Peherstorfer  
Klappe 6290 Durchwahl

*H. Jazek*

Betrifft: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beehrt sich, in  
der Anlage 25 Exemplare des Entwurfes eines Bundesgesetzes, mit  
dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, zur gefälligen  
Kenntnisnahme zu übermitteln.

Als Frist für die Abgabe der Stellungnahme wurde der 15. Februar  
1993 festgesetzt.

Anlagen

Für den Bundesminister:

K l e i n

Für die Richtigkeit  
der Ausfertigung:

*Fischer*



## E n t w u r f

eines Bundesgesetzes, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird.

Der Nationalrat hat beschlossen:

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

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

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

2. (Grundsatzbestimmung) § 10 a samt Überschrift lautet:

„Teilzeitarbeit

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

1. die gesetzliche Normalarbeitszeit oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit oder
3. eine durch Dienstvertrag im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte Normalarbeitszeit, die kürzer als die Normalarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2 ist, unterschreitet.

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

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

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

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

1. die §§ 57 und 59, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen und
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt.

Dok.Name:Entw.LAG-Pens.Ref.2/18.12.92

(5) Die Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß darf in den Fällen des § 61 Abs. 5 nicht verweigert werden.

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

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

(8) Die Abs. 2 bis 6 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26e und 105a.'

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

„(4) Soweit durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder durch den Arbeitsvertrag nicht Günstigeres festgelegt wird, sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern Deputate in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur Normalarbeitszeit im Sinne des § 10a Abs. 1 Z 1 bis 3 entspricht.''

4.a) (Grundsatzbestimmung) § 26 Abs. 2 Z 1 lautet:

„1. Schwere Erkrankung von nahen Familienmitgliedern sowie Ausfall der ständigen Betreuungsperson des Kindes (Wahl- oder Pflegekindes),''

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

„1a. Todesfall von nahen Familienmitgliedern,''

5. (Grundsatzbestimmung) § 26 Abs. 3 lautet:

„(3) Über den gemäß Abs. 2 Z 1 festgelegten Zeitraum hinaus besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung für höchstens eine weitere Woche zur Pflege eines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat. Der Dienstgeber hat gegenüber dem zuständigen Krankenversicherungsträger Anspruch auf Erstattung des für den Dienstnehmer aufgewendeten Bruttoentgelts.''

6. (Grundsatzbestimmung) § 26 Abs. 4 lautet:

„(4) Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß Abs. 2 Z 1 und Abs. 3 erschöpft, kann der Dienstnehmer abweichend von § 69 Abs. 1 wegen der notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Dienstgeber antreten.''

7. (Grundsatzbestimmung) § 26e Abs. 1 erster Satz lautet:  
„Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

8. (Grundsatzbestimmung) § 26e Abs. 2 lautet:  
„(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

9. (Grundsatzbestimmung) § 26g Abs. 2 bis 4 lauten:  
„(2) Der männliche Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

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

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

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

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

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

11. (Grundsatzbestimmung) § 69 Abs. 1 erster Satz lautet:

„(1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren, ausgenommen der Urlaubsantritt gemäß § 26 Abs. 4.“

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

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

13. (Grundsatzbestimmung) Nach § 102 wird folgender § 102a samt Überschrift eingefügt:

„Befristete Dienstverhältnisse

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

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

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

14. (Grundsatzbestimmung) § 103 lautet:

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

15. § 104 Abs. 1 erster Satz lautet:

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

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

„§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl.Nr. 400“

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

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

18. § 105 Abs. 5 erster Halbsatz lautet:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

„Im übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz.“

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

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

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

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

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

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

26. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der bisherige Text des § 239 erhält die Bezeichnung „(1)“; dem wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 1 Abs. 4, 10a, 17 Abs. 4, 26 Abs. 2 Z 1 und 1a sowie Abs. 3 und 4, 26e Abs. 1 und 2, 26g Abs. 2 bis 4, 26h Abs. 1, 69 Abs. 1, 99 Abs. 1, 102a, 103, 104 Abs. 1 und 4, 105 Abs. 2 und 5, 155 Abs. 3, 160 Abs. 4, 174 Abs. 2 und 3, 185, 186 Abs. 3, 202 Abs. 1 Z 24 und 222 Abs. 3 sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“



„27. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Im Art. III erhält der bisherige Text der Abs. 1 und 2 die Bezeichnung „§ 1 Abs. 1 und 2“; dem wird folgender § 2 mit Überschrift angefügt:

„Erstattungsansprüche der Dienstgeber  
für Pflegefreistellungen nach § 26 Abs. 3

§ 2. Leistet ein Dienstgeber einem in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Dienstnehmer Entgeltfortzahlung aufgrund des § 26 Abs. 3, so hat ihm auf Antrag der für den Dienstnehmer jeweils zuständige Krankenversicherungsträger das dafür aufgewendete Bruttoentgelt binnen drei Monaten aus den allgemeinen Mitteln der Krankenversicherung zu erstatten.“



## V o r b l a t t

### Problem und Ziel:

Im Rahmen der arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform wird eine Reihe von Gesetzen geändert. Es werden insbesondere Regelungen geschaffen, die die Benachteiligungen von Frauen gegenüber den Männern beseitigen sollen. Die Verbesserungen sollen auch für die Dienstnehmerinnen in der Land- und Forstwirtschaft Anwendung finden, wie z.B. Verbesserung des Mutterschutzes und der Bestimmungen über die Teilzeitarbeit wegen Geburt eines Kindes, stärkere Repräsentation der Frauen in Organen der betrieblichen Interessenvertretungen, Ausdehnung der Pflegefreistellung sowie Schaffung eines Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte.

### Inhalt:

Anpassung des Landarbeitsgesetzes an das Bundesgesetz, mit dem arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform durch Änderungen im Gutsangestelltengesetz, Mutterschutzgesetz und Eltern-Karenzurlaubsgesetz, im Urlaubsgesetz, Entgeltfortzahlungsgesetz, Arbeitszeitgesetz und im Arbeitsverfassungsgesetz geschaffen werden.

### Alternative:

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

### Kosten:

Dem Bund werden durch diese Novelle keine Kosten entstehen.

### Konformität mit EG-Recht:

Die EG-Richtlinie über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (89/654/EWG) sieht eine Verpflichtung des Dienstgebers vor, für schwangere Frauen und stillende Mütter Liegemöglichkeiten vorzusehen. Der Entwurf für eine EG-Anpassungs-Novelle zum LAG enthält eine entsprechende Bestimmung.

Die Pflegefreistellung ist nicht Gegenstand von verbindlichen Rechtsvorschriften der EG.

Im Bereich der EG gelten derzeit keine Rechtsvorschriften betreffend Teilzeitbeschäftigte.

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

## E r l ä u t e r u n g e n

### Allgemeiner Teil

Durch eine Novelle zum Arbeitszeitgesetz sollen mit der Regelung über Mehrarbeit Mißbräuche im Zusammenhang mit Teilzeitbeschäftigung vermieden werden. In letzter Zeit wird von verschiedener Seite Teilzeitarbeit als wirksame Maßnahme zur Entlastung des Arbeitsmarktes sowie als sinnvolle Möglichkeit, Berufstätigkeit und Kinderbetreuung miteinander zu vereinbaren, propagiert. Auch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz fördert durch Einführung einer geschützten Teilzeitbeschäftigung im zweiten bzw. auch im dritten Lebensjahr des Kindes diese Arbeitszeitform.

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

Im Bereich der EG bestehen keine einschlägigen Rechtsvorschriften. Nach mehreren Entscheidungen des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften (z.B. vom 27.6.1990, Rs. 18/89) liegt jedoch eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bereits dann vor, wenn Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt werden, sofern sich herausstellt, daß prozentual erheblich weniger Männer als Frauen teilzeitbeschäftigt sind.

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

Durch Novellierungen des Mutterschutzgesetzes 1979 und durch das Karenzurlaubserweiterungsgesetz wurde den seit vielen Jahren erhobenen Forderungen von verschiedensten Frauenorganisationen nach einer Verbesserung der Mutterschutzbestimmungen Rechnung getragen. Von den Frauenorganisationen wurde immer wieder auf das Problem des Abschlusses befristeter Dienstverhältnisse hingewiesen, in deren Folge werdende Mütter Anspruch auf Wochengeld und Karenzurlaubsgeld verlieren. Wengleich das Karenzurlaubserweiterungsgesetz, BGBl. Nr. 408/1990, diese Problematik in Form einer sozialversicherungsrechtlichen Lösung weitgehend entschärft hat, bestehen nach wie vor Probleme in Teilbereichen.

Anders als bei anderen besonders geschützten Personen ist derzeit die Entlassung von Schwangeren oder Dienstnehmern, die Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, nicht an eine gerichtliche Zustimmung gebunden. Der Entwurf hat diesen Mängeln Rechnung tragend die Entlassung an die Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes gebunden.

Die Teilzeitbeschäftigung wird auch im ersten Lebensjahr des Kindes ermöglicht und soll dann bis zum vierten Lebensjahr des Kindes ausgedehnt werden.

Durch eine Novelle zum Urlaubsgesetz wurde für Arbeiter die Möglichkeit geschaffen, nach Ausschöpfung sämtlicher bezahlter Freistellungsansprüche ohne vorherige Vereinbarung mit dem Dienstgeber Urlaub zu nehmen. Diese Möglichkeit ist auch den Land- und Forstarbeitern einzuräumen.

Durch eine Novelle zum Arbeitsverfassungsgesetz wird der Benachteiligung der Frauen in der Gesellschaft, vor allem auch im Arbeitsleben, mit gesetzlichen Maßnahmen, z.B. Zusammensetzung der betrieblichen Vertretungsorgane, entgegengewirkt.

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

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

## B e s o n d e r e r T e i l

### Zu Z 1 (§ 1 Abs. 4):

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

### Zu Z 2 (§ 10a):

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

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

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

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

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

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

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

Abs. 3 schränkt daher das Weisungsrecht des Dienstgebers in 4-facher Hinsicht ein. Bei Änderung der Arbeitszeit durch den Dienstgeber müssen in jedem Fall die Interessen des Dienstnehmers berücksichtigt werden. Hinsichtlich der berücksichtigungswürdigen Interessen des Dienstnehmers gelten auch für den Bereich der Land- und Forstwirtschaft die zum Arbeitszeitgesetz in der Literatur aufgestellten Grundsätze. Bei kurzfristiger einseitiger Änderung der Lage der Arbeitszeit durch den Dienstgeber und Nichtbeschäftigung des Dienstnehmers während der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit hat der Dienstnehmer Anspruch auf das Entgelt, das er in der vereinbarten Arbeitszeit erhalten hätte (vgl. § 1155 ABGB).

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

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

Abs. 5 entspricht der für Überstunden geltenden Regelung des § 61 Abs. 5, wonach Überstunden bei außergewöhnlichen Umständen, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes, nicht verweigert werden dürfen.

Durch Abs. 6 soll gesichert werden, daß regelmäßig geleistete Mehrstunden bei der Berechnung verschiedener Ansprüche des Dienstnehmers berücksichtigt werden. Dies gilt vor allem für die Bemessung der Sonderzahlungen (§ 16 LAG und hiezu ergangene Ausführungsgesetze der Länder).

Das Benachteiligungsverbot des Abs. 7 entspricht etwa jenen des Beschäftigungsförderungsgesetzes der BRD und gilt vor allem für das Entgelt, aber auch für sonstige freiwillige Sozialleistungen des Dienstgebers.

Das Benachteiligungsverbot richtet sich auch an die Kollektivvertragsparteien.

Durch Abs. 8 werden Teilzeitbeschäftigungen nach den §§ 26g und 105a von den Bestimmungen der Abs. 2 bis 6 ausgenommen. Für diese Teilzeitbeschäftigungen ist Mehrarbeit nicht zulässig. Sie würde mit der Notwendigkeit der Kindesbetreuung und u.U. mit finanziellen Leistungen der öffentlichen Hand (Karenzurlaubsgeld bei Teilzeitbeschäftigung) nicht im Einklang stehen.

Zu Z 3 (§ 17 Abs. 4): § 17 Abs. 4 sieht hinsichtlich der Gewährung von Deputaten eine Aliquotierungsregelung für den Fall vor, daß die Kollektivverträge keine günstigeren Regelungen vorsehen.

Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten bei der Inanspruchnahme von Deputaten nicht benachteiligt werden, auch nicht bei unteilbaren Deputaten und Dienstwohnungen. Es sind Regelungen vorstellbar, daß etwa der Barlohn gekürzt wird, wenn die Teilzeitbeschäftigten das nicht teilbare Deputat (z.B. die Dienstwohnung) bzw. das ganze teilbare Deputat in Anspruch nehmen.

Zu Z 4a und b (§ 26 Abs. 2 Z 1 und Z 1a):

In die Z 1 wurde neben der schweren Erkrankung von nahen Familienmitgliedern der Tatbestand „Ausfall der Betreuungsperson“ aufgenommen. Damit sind vor allem jene Fälle angesprochen, die immer wieder zu Interventionen der verschiedensten Interessensgruppen beim BMAS geführt haben. Nicht nur die Erkrankung eines nahen Angehörigen, auch die notwendige Betreuung eines (auch gesunden) Kindes kann nunmehr einen Freistellungsanspruch begründen. War nämlich nicht das Kind erkrankt, sondern jene Person, die das Kind regelmäßig betreut hat - also die Betreuungsperson - ausgefallen (z.B. Spitalsaufenthalt der nicht berufstätigen Mutter), dann bestand bisher für den berufstätigen Vater keine Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung. Diese immer wieder als soziale Härte empfundene Lücke im sozialen Netz soll nunmehr geschlossen werden.

Der Todesfall von nahen Familienmitgliedern (bisher Z 1) wird als eigene Z 1a getrennt angeführt. Diese Umgestaltung wurde wegen der Möglichkeit notwendig, nach Erschöpfung aller bezahlten Freistellungsansprüche für die Pflege erkrankter Familienmitglieder Urlaub zur Pflege eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren in Anspruch zu nehmen.



Zu Z 5 (§ 26 Abs. 3) und Z 27 (Art. III § 2):

Gemäß § 16 Abs. 2 des Entwurfes zum Urlaubsgesetz soll ein weiterer Freistellungsanspruch zur Pflege eines Kindes bis zum 12. Lebensjahr geschaffen werden, wenn die Möglichkeiten der bezahlten Freistellung ausgeschöpft sind. Diese Regelung betrifft vor allem Arbeiter, die keine weitergehenden kollektivvertraglichen Ansprüche für die Pflegefreistellung haben. Die Mittel für die Entgeltfortzahlung während dieses weiteren Zeitraumes werden dem Arbeitgeber vom zuständigen Krankenversicherungsträger rückerstattet.

Das LAG kennt keine dem § 16 UrlG entsprechende Bestimmung. Die schwere Erkrankung von nahen Familienmitgliedern ist vielmehr als wichtiger Dienstverhinderungsgrund im § 26 Abs. 2 Z 1 g.R. enthalten. Dennoch ist vorgesehen, auch für Land- und Forstarbeiter zusätzlich zum Freistellungsanspruch gemäß § 26 Abs. 2 Z 1 g.R. eine weitere Woche Pflegefreistellung für ein Kind unter 12 Jahren einzuführen.

Im Art. III § 2 ist eine dem § 19 des Entgeltfortzahlungsgesetzes entsprechende Regelung enthalten. Der Dienstgeber hat einen Erstattungsanspruch gegenüber dem zuständigen Krankenversicherungsträger und zwar in der Höhe des aufgewendeten Bruttoentgelts.

Zu Z 6 (§ 26 Abs. 4):

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

Zu Z 7 und 8 (§ 26e Abs. 1 und 2):

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

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

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

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

Die Teilzeitbeschäftigung nach dem Karenzurlaub wurde mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz geschaffen. Die Interessenvertretungen der Dienstnehmer haben einen Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung im Gesetz gefordert, während sich die Arbeitgeber dagegen mit der Begründung ausgesprochen haben, daß die vorhandene Klagemöglichkeit ausreichend sei. Tatsächlich hat die bisher vorhandene Judikatur (LG Linz v. 21.1.1992, 13 Cga 203/91) festgestellt, daß für die Beurteilung der sachlichen Gründe, die einer Einwilligung in die Teilzeitbeschäftigung entgegenstehen, der Maßstab der Zumutbarkeit heranzuziehen ist, sodaß auch eine geringfügige Mehrbelastung des Dienstgebers für sich allein noch nicht zur Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung führen kann. Schrank (ZAS 1990, 189) führt hiezu aus, „daß es für den Betrieb vor allem auf die Organisierbarkeit und Verkraftbarkeit der Teilzeitarbeit ankommt. Die Wahrscheinlichkeit der Organisierbarkeit dürfte mit der Größe typischerweise zunehmen. Was der Dienstgeber tun kann, um die Interessenbeeinträchtigung möglichst gering zu halten, muß er auf sich nehmen. Wie der Dienstnehmer im Kündigungsschutz zur Schutzerhaltung änderungsbereit sein muß, wird dies hier auch dem Dienstgeber zuzumuten sein.“

Zu Abs. 2:

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

Zu Abs. 3:

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

Abs. 4 trifft die korrespondierenden Regelungen für Adoptiv- und Pflegeväter.

Zu § 26h Abs. 1:

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

Zu Z 11 (§ 69 Abs. 1):

Grundsätzlich ist der Urlaub zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. Eine Ausnahme davon bildet der Urlaub zur Kindesbetreuung gemäß § 26 Abs. 4.

**Zu Z 12 (§ 99 Abs. 1):**

Gemäß §§ 97 Abs. 1 und 99 Abs. 1 dauert die Schutzfrist und damit der Wochengeldbezug vor und nach der Entbindung im Normalfall insgesamt 16 Wochen. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und Kaiserschnittentbindungen, auch wenn sie zwischen der 36. und 40. Schwangerschaftswoche erfolgen, bleibt jedenfalls die 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 Ingesamtdauer von 16 Wochen vor, um auch diese besonders gravierenden Fälle nicht schlechter zu behandeln als die Normalfälle.

**Zu Z 13 (§ 102a):****Zu Abs. 1:**

Zur Umgehung des Mutterschutzes werden immer häufiger mit jungen Frauen befristete Dienstverträge abgeschlossen, was dazu führte, daß diese Frauen infolge Zeitablaufs des Dienstverhältnisses und Nichterlangung eines neuen Arbeitsplatzes bei Schwangerschaft eine Reihe von Ansprüchen verlieren. Um den Verlust der Ansprüche auf Wochengeld und Karenzurlaubsgeld zu verhindern, hat der Gesetzgeber mit dem Karenzurlaubserweiterungsgesetz eine sozialversicherungsrechtliche Lösung geschaffen. Dienstnehmerinnen, die mindestens 3 Monate oder 13 Wochen beschäftigt sind und während dieser Beschäftigung schwanger werden, haben Anspruch auf Wochengeld, es sei denn, sie haben das Arbeitsverhältnis selbst aufgekündigt, einvernehmlich gelöst oder sie wurden gerechtfertigt entlassen oder sind ungerechtfertigt ausgetreten. Bei einem Wochengeldanspruch erhalten sie während des Karenzurlaubes, wenn sie die Anwartschaft nach dem ALVG nicht erfüllen, Teilzeitbeihilfe in der Höhe des halben Karenzurlaubsgeldes. Durch diese Gesetzesänderung wurde das Problem der kurzfristigen Arbeitsverhältnisse weitgehend entschärft.

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

Der Ablauf der Frist wird bis zum Eintritt des Beschäftigungsverbotes gemäß § 97 Abs. 1 (8 Wochen vor der Entbindung) gehemmt. In jenen Fällen, in denen ein individuelles Beschäftigungsverbot gemäß § 97 Abs. 2 (Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind) gegeben ist, endet das

befristete Dienstverhältnis mit der Vorlage des Zeugnisses des Amtsarztes, wenn das Zeugnis auf die Dauer der Schwangerschaft ausgestellt ist. Ist das Beschäftigungsverbot befristet - etwa bei Auftreten von Röteln im Betrieb oder bei starkem Erbrechen mit Gewichtsverlust zu Beginn der Schwangerschaft - wird der Ablauf der Frist jedoch bis zum Beginn der Schutzfrist gemäß § 97 Abs. 1 gehemmt.

Zu Abs. 2:

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

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

Zu Abs. 3:

Wenn eine Befristung sachlich nicht gerechtfertigt ist, wird der Ablauf der Frist gehemmt und das Arbeitsverhältnis besteht weiter aufrecht. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die Zeit der Erprobung gegenüber der geforderten Qualifikation (siehe Abs. 2 letzter Halbsatz) in einem unausgewogenen Verhältnis steht (siehe hierzu: Rainer, Kommentar zur steiermärkischen Landarbeitsordnung 1974, 27 ff).

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

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

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

**Zu Z 14 (§ 103):**

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

Nunmehr wird für die Entlassung die vorhergehende gerichtliche Zustimmung vorgesehen.

**Zu Z 15:** Die Änderung des ersten Satzes des § 104 Abs. 1 ist im Hinblick auf § 102a Abs. 3 erforderlich (siehe hiezu Erl. zu § 102a).

**Zu Z 16 (§ 104 Abs. 4 und § 222 Abs. 3):**

Es wird eine Zitatberichtigung vorgenommen.

**Zu Z 17 (§ 105 Abs. 2):**

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

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

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

**Zu Z 18:** § 105 Abs. 8 regelt den Beginn des Kündigungsschutzes für Adoptiv- und Pflegemütter im Falle des Verhinderungskarenzurlaubes und wäre daher im § 105 Abs. 5 ebenfalls anzuführen.

**Zu Z 19 (§ 105a Abs. 2):**

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

**Zu Z 20, 21, 23, 24 (§§ 155 Abs. 3, 160 Abs. 4, 185 Abs. 2, 186 Abs. 3):**

Das Betriebsverfassungsrecht geht zwar grundsätzlich davon aus, daß die Belegschaft auf Grund der gleichgerichteten Interessen der Dienstnehmer ein homogenes Gebilde ist,

berücksichtigt aber auch regelmäßig die Notwendigkeit der Vertretung auch von Gruppeninteressen (wie sie z.B. in der grundsätzlichen Trennung von Arbeiter- und Angestelltenbetriebsrat zum Ausdruck kommt).

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

An diese Regelungen anknüpfend soll daher für alle im LAG enthaltenen Organe der Dienstnehmerschaft die Bedachtnahme auf eine entsprechende Repräsentation der Dienstnehmerinnen in einer Soll-Vorschrift vorgeschrieben werden. Da die Zusammensetzung von Betriebsrat und Zentralbetriebsrat durch Wahlen bestimmt wird, soll hier die notwendige Bedachtnahme schon bei der Erstellung der Wahlvorschläge erfolgen.

Zu Z 22 (§ 174 Abs. 2 und 3):

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

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

Zu Z 25 (§ 202 Abs. 1):

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

Die im Ländarbeitsgesetz 1984, BGBl.Nr. 287, für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 BVG aufgestellten Grundsätze, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl.Nr. 472/1992, werden wie folgt geändert:

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

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

2. (Grundsatzbestimmung) § 10 a samt Überschrift lautet:

„Teilzeitarbeit

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

1. die gesetzliche Normalarbeitszeit oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit oder
3. eine durch Dienstvertrag im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte Normalarbeitszeit, die kürzer als die Normalarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2 ist, unterschreitet.

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

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

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

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

1. die §§ 57 und 59, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen und
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt.

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

## Entwurf

## geltendes Recht

(5) Die Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß darf in den Fällen des § 61 Abs. 5 nicht verweigert werden.

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

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

(8) Die Abs. 2 bis 6 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26e und 105a."

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

„(4) Soweit durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder durch den Arbeitsvertrag nicht Günstigeres festgelegt wird, sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern Deputate in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur Normalarbeitszeit im Sinne des § 10a Abs. 1 Z 1 bis 3 entspricht.“

4.a) (Grundsatzbestimmung) § 26 Abs. 2 Z 1 lautet:

„1. Schwere Erkrankung von nahen Familienmitgliedern sowie Ausfall der ständigen Betreuungsperson des Kindes (Wahl- oder Pflegekinds),“

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

„1a. Todesfall von nahen Familienmitgliedern,“

5. (Grundsatzbestimmung) § 26 Abs. 3 lautet:

„(3) Über den gemäß Abs. 2 Z 1 festgelegten Zeitraum hinaus besteht ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung für höchstens eine weitere Woche zur Pflege eines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekinds), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat. Der Dienstgeber hat gegenüber dem zuständigen Krankenversicherungsträger Anspruch auf Erstattung des für den Dienstnehmer aufgewendeten Bruttoentgelts.“

6. (Grundsatzbestimmung) § 26 Abs. 4 lautet:

„(4) Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gemäß Abs. 2 Z 1 und Abs. 3 erschöpft, kann der Dienstnehmer abweichend von § 69 Abs. 1 wegen der notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekinds), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Dienstgeber antreten.“



7. (Grundsatzbestimmung) § 26e Abs. 1 erster Satz lautet:  
 „Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

8. (Grundsatzbestimmung) § 26e Abs. 2 lautet:  
 „(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

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

„(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden.“

9. (Grundsatzbestimmung) § 26g Abs. 2 bis 4 lauten:  
 „(2) Der männliche Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

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

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

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

10. (Grundsatzbestimmung) § 26h Abs. 1 lautet:  
 „(1) Hat der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.“

f 76g. (2) Der männliche Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird und

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

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

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

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

11. (Grundsatzbestimmung) § 69 Abs. 1 erster Satz lautet:  
 „(1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren, ausgenommen der Urlaubsantritt gemäß § 26 Abs. 4.“

12. (Grundsatzbestimmung) § 99 Abs. 1 lautet:  
 „(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 97 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.“

13. (Grundsatzbestimmung) Nach § 102 wird folgender § 102a samt Überschrift eingefügt:

„Befristete Dienstverhältnisse

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

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

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

§ 69. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren.

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

- 6 -

## Entwurf

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

15. § 104 Abs. 1 erster Satz lautet:  
„(1) Macht die Anwendung der §§ 98, 99 Abs. 3 und 4 oder des § 100 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat.“

16. (Grundsatzbestimmung) Das Zitat in den §§ 104 Abs. 4 und 222 Abs. 3 lautet:  
„§ 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400“

## geltendes Recht

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

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

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

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

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

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

18. § 105 Abs. 5 erster Halbsatz lautet:

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

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

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

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

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

§ 10 5. (2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des ~~Einkommensteuergesetzes~~ ~~1972, BGBl. Nr. 140~~ in den Kalenderjahren, in welche Zeiten eines Karenzurlaubes nach Abs. 1 fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Die Zeit eines gemäß Abs. 1 gewährten Karenzurlaubes ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

x ESTG  
1988

(BGBl. Nr. 651/89)

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

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

Entwurf

geltendes Recht

21. (Grundsatzbestimmung) Nach § 160 Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:  
„(4a) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer Bedacht genommen werden.“

22.a) (Grundsatzbestimmung) § 174 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:  
„Einem Ausschuss sollen insbesondere die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen in den Angelegenheiten der Gleichbehandlung, der Frauenförderung, der Wahrnehmung der Interessen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit Familienpflichten sowie der Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung übertragen werden.“

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

23. (Grundsatzbestimmung) Der bisherige Text des § 185 erhält die Bezeichnung „(1)“; dem wird folgender Abs. 2 angefügt:  
„(2) Im Zentralbetriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“

24. (Grundsatzbestimmung) § 186 Abs. 3 lautet:  
„(3) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer, der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens im Zentralbetriebsrat Bedacht genommen werden.“

25. (Grundsatzbestimmung) Im § 202 Abs. 1 wird nach Z 23 anstelle des Punktes ein Strichpunkt gesetzt und folgende Z 24 angefügt:  
„24. Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.“

26. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Der bisherige Text des § 219 erhält die Bezeichnung „(1)“; dem wird folgender Abs. 2 angefügt:  
„(2) Die Ausführungsgesetze der Länder zu den §§ 1 Abs. 4, 10a, 17 Abs. 4, 26 Abs. 2 Z 1 und 1a sowie Abs. 3 und 4, 26e Abs. 1 und 2, 26g Abs. 2 bis 4, 26h Abs. 1, 69 Abs. 1, 99 Abs. 1, 102a, 103, 104 Abs. 1 und 4, 105 Abs. 2 und 5, 155 Abs. 3, 160 Abs. 4, 174 Abs. 2 und 3, 185, 186 Abs. 3, 202 Abs. 1 Z 24 und 222 Abs. 3 sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

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

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

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

„27. (Unmittelbar anwendbares Bundesrecht) Im Art. III erhält der bisherige Text der Abs. 1 und 2 die Bezeichnung „§ 1 Abs. 1 und 2“; dem wird folgender § 2 mit Überschrift angefügt:

**„Erstattungsansprüche der Dienstgeber  
für Pflegefreistellungen nach § 26 Abs. 3**

§ 2. Leistet ein Dienstgeber einem in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Dienstnehmer Entgeltfortzahlung aufgrund des § 26 Abs. 3, so hat ihm auf Antrag der für den Dienstnehmer jeweils zuständige Krankenversicherungsträger das dafür aufgewendete Bruttoentgelt binnen drei Monaten aus den allgemeinen Mitteln der Krankenversicherung zu erstatten.“







