

zu PrZ 1908/94
Beilage Nr. 7/1994
MA 58 - 2409/93

E n t w u r f

Gesetz, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBL. für Wien Nr. 33, in der Fassung der Gesetze LGBL. für Wien Nr. 41/1991, 35/1992 und 18/1994, wird wie folgt geändert:

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

"Teilzeitarbeit

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

1. die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 56) oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit oder
3. eine durch Dienstvertrag im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit, die kürzer als die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2 ist,

unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit gemäß Abs. 1 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, sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht anderes bestimmen,
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. gesetzliche Regelungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen.

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß ist Abs. 4 Z 3 in den Fällen des § 58 Abs. 3 nicht anzuwenden.

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

(7) 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.

(8) Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können für spezifische wetterabhängige Erfordernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen des Abs. 2 und Abs. 3 Z 2 getroffen werden.

(9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 26g und 103a."

3. Dem § 16 wird folgender Abs. 3 angefügt:

"(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr."

4. Dem § 17 wird folgender Abs. 4 angefügt:

"(4) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne des § 10a Abs. 1 Z 1 bis 3 entspricht."

5. Nach § 26 Abs. 2 Z 1 wird folgende Z 1a eingefügt:

"1a. notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,"

6. § 26b Abs. 2 erster Satz lautet:

"In den Fällen des § 26a Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub des Dienstnehmers frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem ein Beschäftigungsverbot nach § 97 Abs. 1 enden würde."

7. § 26e Abs. 1 erster Satz lautet:

"Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes 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. § 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 eingebracht 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. § 26g Abs. 2 lautet:

"(2) Der männliche Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter

den Voraussetzungen der Abs. 1, 6 und 7 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."

10. § 26g Abs. 3 lautet:

"(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."

11. § 26g Abs. 4 lautet:

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

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbot es der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 26a Abs. 1 Z 2); § 26b Abs. 2 zweiter Satz ist anzuwenden, oder
3. im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Gesetz, dem Mutterschutzgesetz 1979 oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter."

12. § 26g Abs. 5 lautet:

"(5) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht gelten die für die leiblichen Eltern geltenden Bestimmungen."

13. § 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."

14. § 31 Abs. 1 erster Satz lautet:

"War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung."

15. § 31 Abs. 4 lautet:

"(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß fällig. Ein darüber hinausgehender Restbetrag kann innerhalb eines Jahres nach Auflösung des Dienstverhältnisses oder nach Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitsausmaß in monatlichen Raten abgestattet werden. Jede dieser Monatsraten hat, soweit nicht bereits der volle Betrag mit einem geringeren Prozentsatz erreicht wird, mindestens 20 vH des Jahres-

entgelts zu betragen. Die erste Rate ist spätestens am Monats-
ersten des zweiten Folgemonats nach Beendigung des Dienstverhält-
nisses, bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter Inanspruch-
nahme einer Gleitpension spätestens am Monatsersten des zweiten
Folgemonats, welcher der Herabsetzung der Arbeitszeit folgt, zu
leisten; die sonstigen Raten sind jeweils zum Monatsersten fällig."

16. § 31 Abs. 5 Z 1 lautet:

"1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Al-
terspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inan-
spruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der
geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pen-
sionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension
wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen
Pensionsversicherung oder"

17. Nach § 31 Abs. 5 werden folgende Abs. 5a und 5b eingefügt:

"(5a) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt weiters erhalten, wenn
der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus
einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auf-
löst oder mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten
Arbeitszeitausmaß fortsetzt.

(5b) Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der
Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsge-
staltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen
Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sofern
der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeit-
punkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG
genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis
zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren
Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen."

18. § 32 samt Überschrift lautet:

"Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 32. (1) Dem Dienstnehmer ist im Fall der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

(2) Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei 14tägiger Kündigungsfrist zwei Werktage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat drei Werktage, bei einer solchen von zwei Monaten vier Werktage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werktage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.

(3) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer gebührt der Anspruch gemäß Abs. 1 und 2 mindestens im halben Ausmaß. Ergibt diese Berechnung Bruchteile von Werktagen, sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Ansprüche nach Abs. 1 bis 3 bestehen nicht

1. bei Kündigung durch den Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
2. bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

(5) Abs. 4 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension gemäß § 253c ASVG.

(6) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden."

19. § 64 Abs. 2 lautet:

"(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres."

20. § 71 Abs. 1 Z 5 lautet:

"5. Zeitablauf und einvernehmliche Lösung, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist;"

21. Dem § 71 Abs. 1 wird folgende Z 6 angefügt:

"6. Kündigung seitens des Dienstnehmers ab dem zweiten Dienstjahr, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist."

22. § 97 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 (§ 95 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen."

23. Nach § 100 wird folgender § 100a eingefügt:

"§ 100a. (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 95 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 95 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist."

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

24. § 101 erster Satz lautet:

"§ 101. 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."

25. § 102 Abs. 1 erster Satz lautet:

"Macht die Anwendung der §§ 96, 97 Abs. 4 und 5 oder des § 98 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. Nr. 500/1993, 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."

26. Im § 103 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 Höchstaussmaß von zehn Monaten angerechnet."

27. § 103 Abs. 5 erster Halbsatz lautet:

"Die §§ 100, 101 und 104 sowie die Abs. 1 bis 4 und 6 bis 9 sind auf Dienstnehmerinnen,"

28. § 103a Abs. 2 lautet:

"(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 26g Abs. 6 und 7 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 § 97 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes."

29. § 103a Abs. 4 lautet:

"(4) §§ 26f Abs. 2, 26g Abs. 3 bis 8 und 26h sind anzuwenden."

30. Dem § 153 wird folgender Abs. 3 angefügt:

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

31. Nach § 158 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."

32. § 173 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."

33. § 173 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

"Im übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz."

34. Der bisherige Text des § 184 erhält die Bezeichnung "(1)"; dem wird folgender Abs. 2 angefügt:

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

35. § 185 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."

36. 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."

Artikel II

Dieses Gesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Der Landesamtsdirektor:

zu Beilage Nr. 7/1994

MA 58 - 2409/93

Vorblatt

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Problem und Ziel:

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. Nr. 500/1993, und der Beschäftigungssicherungsnovelle 1993, BGBl. Nr. 502, die für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze geändert. Somit wird die Erlassung von Ausführungsregelungen erforderlich.

Inhalt:

Der Entwurf enthält die erforderlichen Ausführungsregelungen zu den mit den Bundesgesetzen BGBl. Nr. 500/1993 und 502/1993 aufgestellten Grundsätzen.

Dies bedeutet eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990 an das Bundesgesetz, mit dem arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform durch Änderung u.a. des Gutsangestelltengesetzes, des Mutterschutzgesetzes 1979, des Elternkarenzurlaubsgesetzes, des Urlaubsgesetzes, des Arbeitszeitgesetzes und des Arbeitsverfassungsgesetzes getroffen werden (Arbeitsrechtliches Begleitgesetz, ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992).

Weiters werden die im Zusammenhang mit der Gleitpension im Arbeitszeit-, Angestellten- und Gutsangestelltengesetz geplanten arbeitsrechtlichen Regelungen nachvollzogen.

Überdies werden Regelungen betreffend eine freie Zeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses getroffen.

Alternative:

keine

Kosten:

Dem Land Wien werden durch diese Novelle keine Kosten entstehen.

Konformität mit EG-Recht:

Die im Länder-EWR-acquis communautaire enthaltene Richtlinie des Rates vom 30. November 1989 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. Diese Bestimmung wird vom Bundesgesetzgeber durch eine eigene EG-Anpassungs-Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 umgesetzt werden, in welcher die erforderlichen grundsatzgesetzlichen Regelungen aufgestellt werden. Erst nach Vorliegen dieses erforderlichen Bundesgrundsatzgesetzes können in einer weiteren Novelle zur Wiener Landarbeitsordnung 1990 die zur Anpassung an die oben zitierte EG-Richtlinie erforderlichen Maßnahmen gesetzt werden.

Im Bereich der EG gelten derzeit keine Rechtsvorschriften betreffend Teilzeitbeschäftigte. Die EG-Kommission und das Europäische Parlament sind jedoch initiativ tätig, um der zunehmenden Verbreitung atypischer Beschäftigungsverhältnisse sozialrechtlich gerecht zu werden.

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.

Bezüglich der Abfertigungsregelungen (Änderung im Zusammenhang mit der Gleitpension) gibt es derzeit keine Rechtsvorschriften im Bereich der EG.

Was die Regelungen betreffend Freizeit im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses anlangt, so gibt es derzeit keine entgegenstehenden Vorschriften im Bereich der EG.

zu Beilage Nr. 7/1994

MA 58 - 2409/93

Erläuternde Bemerkungen

zum Entwurf eines Gesetzes, mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Arbeitsrechtlichen Begleitgesetz, ArbBG, BGBl. Nr. 833/1992, im Rahmen der arbeitsrechtlichen Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform eine Reihe von Gesetzen geändert.

Es wurden insbesondere Regelungen geschaffen, die die Benachteiligungen von Frauen gegenüber Männern beseitigen sollen, 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, Aufnahme des Ausfalles der Betreuungsperson in die Aufzählung der wichtigen Dienstverhinderungsgründe sowie Schaffung eines Benachteiligungsverbot für Teilzeitbeschäftigte.

Auch wurden im Zusammenhang mit der durch die 51. ASVG-Novelle geschaffenen Gleitpension entsprechende arbeitsrechtliche Regelungen im Arbeitszeit-, Angestellten- und Gutsangestelltengesetz getroffen.

Da nun diese Regelungen auch für die land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer gelten sollen, hat der Bundesgesetzgeber mit dem Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl. Nr. 500/1993, das Landarbeitsgesetz 1984 entsprechend angepaßt und die für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze geändert.

Zwecks Regelung der freien Zeit im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses, hat der Bundesgesetzgeber im Artikel XI der Beschäftigungssicherungsnovelle 1993, BGBl. Nr. 502, eine weitere Änderung der für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze vorgenommen.

Mit dem gegenständlichen Entwurf werden nunmehr zu den vorstehend erwähnten Grundsatzbestimmungen die notwendigen Ausführungsregelungen erlassen.

Im einzelnen ist zum gegenständlichen Entwurf noch folgendes zu bemerken:

Zu Artikel I:

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. In der Wiener Landarbeitsordnung 1990 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 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 getroffen.

In der Wiener Landarbeitsordnung 1990 werden die grundsätzlich austauschbaren Begriffe Teilzeitarbeit (§ 10a des Entwurfes) und Teilzeitbeschäftigung (§§ 26g und 103a leg. cit.) 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 1979 und Eltern-Karenzurlaubsgesetz).

Abs. 1 enthält eine Definition der Teilzeitarbeit, die erforderlich ist, wenn Sonderregelungen für Teilzeit getroffen werden sollen. Bezugsmaßstab der Teilzeitbeschäftigung ist die "wöchentliche Normalarbeitszeit". Diese ist entweder durch Gesetz

(§ 56 leg. cit.), durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarung festgelegt. Es ist denkbar, daß in Einzelfällen die betriebliche wöchentliche Normalarbeitszeit unter der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten wöchentlichen Normalarbeitszeit liegt. Es könnte der Fall sein, daß der Dienstgeber allgemein mit den einzelnen Dienstnehmern in Dienstverträgen eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit vereinbart als Gesetz bzw. Kollektivvertrag vorsehen und keine Betriebsvereinbarung zur Regelung einer kürzeren wöchentlichen Normalarbeitszeit vorliegt.

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

Zu vergleichen sind jeweils jene Zeiträume, innerhalb der die wöchentliche Normalarbeitszeit bemessen wird. Das ist in der Regel die Woche; der Durchrechnungszeitraum kann allerdings in der Landwirtschaft gemäß § 57 Abs. 1 leg. cit. ein Jahr betragen.

Die im Abs. 2 vorgenommene exakte Festsetzung von Ausmaß und Lage der Arbeitszeit 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 oder wenn Normen der kollektiven Rechtsgestaltung dies vorsehen (vgl. Abs. 8).

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 vierfacher 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.

Durch Abs. 4 wird daher die Möglichkeit zur Anordnung von Mehrarbeit eingeschränkt. 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.

Weiters schließen berücksichtigungswürdige Umstände auf seiten des Dienstnehmers die Pflicht zur Mehrarbeit aus (beispielsweise Betreuungspflichten für Kinder während der Zeit der in Aussicht genommenen Mehrarbeit).

Abs. 5 ordnet an, daß Abs. 4 Z 3 keine Anwendung findet, wenn Mehrarbeit in den Fällen des § 58 Abs. 3 leg. cit. geleistet werden muß. Dieser Bestimmung zufolge dürfen Überstunden bei außergewöhnlichen Umständen, wie drohenden Wetterschlägen und sonstigen Elementarereignissen, Gefahren für das Vieh oder drohendem Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes, nicht verweigert werden.

Das Benachteiligungsverbot des Abs. 6 entspricht etwa jenem 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. 7 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 leg. cit.).

Abs. 8 bestimmt, daß Normen der kollektiven Rechtsgestaltung abweichende Regelungen über die Lage der Arbeitszeit (Abs. 2) und die Vorankündigung bei Veränderung der Lage der Arbeitszeit treffen können, wenn spezifische wetterabhängige Erfordernisse vorliegen. Hiedurch soll der Tatsache Rechnung getragen werden, daß viele Arbeiten in der Landwirtschaft von der Wettersituation abhängig sind. Diese Regelung wurde § 19d zweiter Satz des Arbeitszeitgesetzes nachgebildet. Grund für die Aufnahme der Bestimmung ins Arbeitszeitgesetz war, daß die Filmindustrie ebenfalls sehr wetterabhängig ist.

Durch Abs. 9 werden Teilzeitbeschäftigungen nach den §§ 26g und 103a leg. cit. von den Bestimmungen der Abs. 2 bis 5, 7 und 8 ausgenommen. Für diese Teilzeitbeschäftigungen ist Mehrarbeit nicht zulässig. Sie würde mit der Notwendigkeit der Kindesbetreuung und unter Umständen mit finanziellen Leistungen der öffentlichen Hand (Karenzurlaubsgeld bei Teilzeitbeschäftigung) nicht im Einklang stehen.

Zu Z 3 (§ 16 Abs. 3):

Diese Regelung schafft eine Berechnungsgrundlage für die Ermittlung von Sonderzahlungen und von sonstigen einmaligen Bezügen im Sinne des § 67 des Einkommensteuergesetzes 1988 für das Jahr, in dem wegen der Inanspruchnahme der Gleitpension - vgl. 51. ASVG-Novelle - die Umstellung der Arbeitszeit beim selben Dienstgeber erfolgt. Die Regelung entspricht § 26f Abs. 2 leg. cit.

Zu Z 4 (§ 17 Abs. 4):

Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten bei der Inanspruchnahme von Deputaten nicht benachteiligt werden, auch nicht bei unteilbaren Deputaten (z.B. Dienstwohnungen).

Die gegenständliche Bestimmung sieht hinsichtlich der Gewährung von Deputaten eine Aliquotierungsregelung vor. Günstigere Regelungen können aufgrund der arbeitsrechtlichen Grundsätze durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstverträge vorgesehen werden.

Zu Z 5 (§ 26 Abs. 2 Z 1a):

Durch Z 1a wird der Tatbestand "Ausfall der ständigen Betreuungsperson des Kindes" in die demonstrative Aufzählung der wichtigen Dienstverhinderungsgründe aufgenommen.

Der Dienstverhinderungsgrund der Z 1a wird dann zur Anwendung gelangen, wenn die ständige Betreuungsperson des Kindes wegen einer schweren Erkrankung im Sinne des § 26 Abs. 1 Z 1 leg. cit. ausfällt.

So führt Rainer in seinem Kommentar zur steiermärkischen Landarbeitsordnung 1974, S. 62 f, bei den wichtigen Dienstverhinderungsgründen, die dem Dienstnehmer bei einer Dienstverhinderung den Entgeltanspruch sicherstellen, u.a. an: bei Erkrankung der Gattin des Dienstnehmers stellt die Pflege der Erkrankten und die Versorgung der Kinder einen wichtigen Grund dar, falls nicht andere geeignete Personen verfügbar sind.

Die Aufnahme des Dienstverhinderungsgrundes "Ausfall der ständigen Betreuungsperson" hat zur Folge, daß nicht nur die Erkrankung eines nahen Familienmitgliedes, sondern auch die notwendige Betreuung eines (auch gesunden) Kindes nunmehr einen Freistellungsanspruch begründen kann. 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 Lücke im sozialen Netz soll nunmehr geschlossen werden.

Der durch § 16 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes geschaffene erweiterte Freistellungsanspruch zur Pflege eines Kindes bis zum 12. Lebensjahr und der im Entgeltfortzahlungsgesetz enthaltene Erstattungsanspruch des Dienstgebers für diese zweite Woche Pflegefreistellung wurde im Bundesgrundsatzgesetz BGBl. Nr. 500/1993 nicht übernommen, da das Landarbeitsgesetz 1984 keine dem § 16 des Urlaubsgesetzes (Pflegefreistellung) entsprechende Bestimmung kennt. Die Regelung über den "eigenmächtigen" Urlaubsantritt des Dienstnehmers zur Pflege eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren, für den Fall, daß in einem Arbeitsjahr alle bezahlten Freistellungsansprüche ausgeschöpft sind, wurde im oben zitierten Bundesgrundsatzgesetz ebenfalls nicht übernommen. Aus diesen Gründen wurden in die Wiener Landarbeitsordnung 1990 keine den oben zitierten Bestimmungen des Urlaubsgesetzes und Entgeltfortzahlungsgesetzes entsprechenden Bestimmungen aufgenommen.

Die Normierung einer Pflegefreistellung entsprechend dem Urlaubsgesetz würde für die Land- und Forstarbeiter eine Verschlechterung darstellen, da die Wiener Landarbeitsordnung 1990 bei einer schweren Erkrankung eines nahen Familienmitgliedes bis zu einer Woche Anspruch auf Entgeltfortzahlung pro Anlaßfall vorsieht. Der Pflegefreistellungsanspruch des § 16 Abs. 1 des Urlaubsgesetzes ist auf eine Woche pro Arbeitsjahr beschränkt.

Zu Z 6 (§ 26b Abs. 2 erster Satz):

Mit der vorliegenden Regelung soll eine Angleichung der Bestimmung an die Verlängerung des Wochengeldbezuges im Zusammenhang mit der Neuregelung der Schutzfrist im § 97 Abs. 1 des Entwurfes erfolgen. Diese Neuregelung sieht eine Verlängerung der Beschäftigungsverbote nach der Entbindung auf bis zu 16 Wochen (bisher zwölf Wochen) vor, wenn die Schutzfrist vor der Entbindung verkürzt wird bzw. ganz entfällt. Dadurch haben alle Mütter ein Beschäftigungsverbot vor und nach der Geburt sowie einen Wochengeldanspruch von mindestens insgesamt 16 Wochen. Karenzurlaub aus Anlaß der Geburt kann frühestens ab dem Ende dieser Schutzfrist genommen werden.

Dies gilt gleichermaßen für den Karenzurlaub des Vaters (für die Teilzeitbeschäftigung ist der Beginn in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 nicht festgelegt). Ist die Mutter auch Dienstnehmerin, ergibt sich diese Folge aus dem Verweis auf § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften im § 26b Abs. 1 Z 1 leg. cit., fällt sie unter das Betriebshilfegesetz, ergibt sich diese Folge aus der Zitierung des Betriebshilfegesetzes. Sind auf die Mutter jedoch weder das Mutterschutzgesetz 1979 noch andere gleichartige österreichische Rechtsvorschriften noch das Betriebshilfegesetz anzuwenden (z.B. freischaffende Künstlerin), könnte der Vater - ohne die gegenständliche Novellierung - bereits 12 Wochen nach der Geburt in Karenzurlaub gehen. In allen anderen Fällen ist der Antritt des Karenzurlaubes von Mutter oder Vater bei Verkürzung der Schutzfrist vor der Geburt und damit verbundener Verlängerung der Schutzfrist nach der Geburt erst zu deren Beendigung, also unter Umständen zu einem späteren Zeitpunkt möglich. Mit Antritt des Karenzurlaubes hat der Dienstnehmer Anspruch auf Karenzurlaubsgeld. Ohne die gegenständliche Novellierung hätten Männer, deren Frauen weder unter das Mutterschutzgesetz 1979 noch unter andere gleichartige österreichische Rechtsvorschriften noch unter das Betriebshilfegesetz fallen, einen längeren Karenzurlaubsgeldbezug. Diese Konsequenz war nicht beabsichtigt und ist gleichheitswidrig. Durch die Änderung im § 26b Abs. 2 des Entwurfes wird die Gleichstellung bewirkt.

Zu Z 7 und 8 (§ 26e Abs. 1 erster Satz und Abs. 2):

Anders als beim Entlassungsschutz für Präsenz- und Zivildienstleistende ist der Entlassungsschutz für Mütter und Väter nach geltendem Recht 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 Sozialgerichtes 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, 10, 11 und 12 (§ 26g Abs. 2, 3, 4 und 5):

Bei Teilzeitbeschäftigung sind nun folgende Varianten denkbar:

- Inanspruchnahme durch einen Elternteil bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes;
- Inanspruchnahme durch beide Elternteile nacheinander bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes;
- Inanspruchnahme durch beide Elternteile gleichzeitig bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes;
- Inanspruchnahme durch einen Elternteil (nach einem Karenzurlaub "im" ersten, d.h. "für das" erste Lebensjahr des Kindes) bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes;
- Inanspruchnahme durch beide Elternteile nacheinander bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes (nach Karenzurlaub "im" ersten Lebensjahr des Kindes);
- Inanspruchnahme durch beide Elternteile gleichzeitig "im" zweiten Lebensjahr des Kindes (nach Karenzurlaub "im" ersten Lebensjahr des Kindes).

Andere Möglichkeiten, z.B. ein halbes Jahr Karenzurlaub und anschließend Teilzeitbeschäftigung, soll es nicht geben.

Nach Abs. 2 soll nunmehr 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.

Im Abs. 3 wird im wesentlichen das bisher geltende Recht als eine der möglichen Formen der Kindesbetreuung wiedergegeben.

Abs. 4 war zu ändern, zumal Teilzeitbeschäftigung anstelle von Karenzurlaub nunmehr auch im ersten Lebensjahr des Kindes möglich ist. Die neue Bestimmung ist § 8 Abs. 4 des Elternkarenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, in der geltenden Fassung, nachgebildet.

Abs. 5 trifft die korrespondierenden Regelungen für Adoptiv- und Pflegeväter. Bei Pflegevätern beginnt der Karenzurlaub mit der Übernahme in unentgeltliche Pflege bei Bestehen von Adoptionsabsicht: diese kann z.B. durch eine entsprechende Bestätigung des Jugendamtes nachgewiesen werden. Sie berechtigt zum Bezug des Karenzurlaubsgeldes.

Zu Z 13 (§ 26h Abs. 1):

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

Zu Z 14 bis 17 (§ 31 Abs. 1 erster Satz, Abs. 4, Abs. 5 Z 1, Abs. 5a und b):

Die Gleitpension (vgl. 51. ASVG-Novelle) entspricht hinsichtlich der Anspruchsvoraussetzungen im wesentlichen der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer. Es sind daher auch die

Abfertigungsregelungen, die für die vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer gelten, für die Gleitpension in Anwendung zu bringen. Eine Ergänzung ist für jene Fälle notwendig, in denen der Dienstnehmer beim bisherigen Dienstgeber mit verminderter Arbeitszeit weiter beschäftigt ist, das Dienstverhältnis daher fortgesetzt wird bzw. im unmittelbaren Anschluß an die Beendigung eines Dienstverhältnisses ein neues Dienstverhältnis mit verminderter Arbeitszeit beim selben Dienstgeber abgeschlossen wird.

Für diese Fälle bestimmen § 31 Abs. 1 erster Satz bzw. § 31 Abs. 5a des Entwurfes, daß der Abfertigungsanspruch trotz Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses gebührt.

Der Grundsatz, daß das mit geänderter Arbeitszeit fortgesetzte bzw. unmittelbar anschließende Arbeitsverhältnis nicht nur für die Abfertigung, sondern auch für andere arbeitsrechtliche Ansprüche als Einheit anzusehen ist, ergibt sich auch aus anderen gesetzlichen Bestimmungen (§ 21 Abs. 3 leg. cit. - Entgeltfortzahlung, § 68 Abs. 1 leg. cit. - Anrechnungsbestimmung beim Urlaub).

Die - ebenfalls durch die 51. ASVG-Novelle - neu geschaffene vorzeitige Alterspension wegen verminderter Arbeitsfähigkeit ist aus der bisherigen Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension abgeleitet. Die Bestimmungen des Abfertigungsrechtes bei Inanspruchnahme der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension sind daher analog anzuwenden (§ 31 Abs. 5 Z 1 des Entwurfes).

Sollte ein Kollektivvertrag wegen der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension erleichterte Anspruchsvoraussetzungen vorsehen, so ist durch die Regelung des § 31 Abs. 5b erster Satz des Entwurfes gewährleistet, daß diese erleichterten Anspruchsvoraussetzungen auch für die Gleitpension gelten.

Durch § 31 Abs. 5b letzter Satz des Entwurfes wird sichergestellt, daß sämtliche vor Inanspruchnahme der Gleitpension liegenden Dienstzeiten bei dem Dienstgeber, bei dem der Dienstnehmer eine Abfertigung wegen Inanspruchnahme der Gleitpension erhalten hat, für allfällige künftige Abfertigungsansprüche (die sich aus der

weiteren Tätigkeit beim selben Dienstgeber ergeben können) nicht mehr heranzuziehen sind.

Eine dem § 23a Abs. 1a dritter Satz des Angestelltengesetzes entsprechende Regelung (Beschränkung des Erwerbes von Abfertigungsansprüchen im Fall der Inanspruchnahme des Höchstausmaßes der Abfertigung beim Beginn des Gleitens) wurde in das Bundesgrundgesetzgesetz BGBl. Nr. 500/1993 nicht übernommen, da das Landarbeitsgesetz 1984 kein Höchstausmaß der Abfertigung kennt. Somit war auch eine der oben zitierten Regelung des Angestelltengesetzes entsprechende Bestimmung in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 nicht möglich.

Zu Z 18 (§ 32):

Im Kündigungszeitraum soll von Dienstnehmern eine bestimmte Freizeit ohne Schmäherung des Entgelts und ohne Begründungspflicht beansprucht werden können. Bei Selbstkündigung soll den Dienstnehmern jedoch dieser Freistellungsanspruch nur im halben Ausmaß zustehen. Im Pensionsfall - mit Ausnahme der Gleitpension - entfällt dieser Anspruch zur Gänze.

Zu Z 19, 20 und 21 (§§ 64 Abs. 2, 71 Abs. 1 Z 5 und 71 Abs. 1 Z 6):

Die Änderung der Urlaubsregelung berührt nicht die sonstigen Grundsätze des Urlaubsrechtes. Durch die Aliquotierung des Urlaubsanspruches im ersten Dienstjahr bei Selbstkündigung des Dienstnehmers soll verhindert werden, daß wegen der vom Dienstnehmer herbeigeführten Auflösung des Dienstverhältnisses kurzfristige Beschäftigungszeiten zu unangemessen langen Urlaubsansprüchen führen. Die Höhe der Urlaubsabfindung (§ 72 leg. cit.) richtet sich nach dem aliquoten Urlaubsanspruch, wie er sich aus § 64 Abs. 2 des Entwurfes ergibt; eine zweifache Aliquotierung findet nicht statt. Durch § 71 Abs. 1 Z 5 des Entwurfes ist sichergestellt, daß auch die Saisonbeschäftigten mit den übrigen Dienstnehmern gleichgestellt sind, d.h., daß sie nach Ablauf von sechs Monaten die volle Urlaubsentschädigung erhalten.

Zu Z 22 (§ 97 Abs. 1):

Gemäß §§ 95 Abs. 1 leg. cit. und 97 Abs. 1 des Entwurfes 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 vier Wochen vor dem voraussichtlichen Geburtstermin, verlängert sich zwar die Schutzfrist nach der Geburt, höchstens jedoch auf 12 Wochen. Gerade hier handelt es sich aber um Problemfälle, etwa wegen der angegriffenen Gesundheit der betroffenen Frauen oder der besonderen 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 23 (§ 100a):

Im Abs. 1 wird nunmehr für befristete Arbeitsverhältnisse, deren Befristung sachlich nicht gerechtfertigt ist, eine arbeitsrechtliche Lösung getroffen, die eine Ablaufhemmung ähnlich wie im Fall der Hemmung des Ablaufes der Beschäftigungsbewilligung für Ausländerinnen vorsieht.

Der Ablauf der Frist wird bis zum Eintritt des Beschäftigungsverbotes gemäß § 95 Abs. 1 leg. cit. (acht Wochen vor der Entbindung) gehemmt. In jenen Fällen, in denen ein individuelles Beschäftigungsverbot gemäß § 95 Abs. 2 leg. cit. (Gefahr für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind) gegeben ist, endet die Ablaufhemmung 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 § 95 Abs. 1 leg. cit. gehemmt.

Sachlich gerechtfertigte Befristungen nach Abs. 2 sind im Bereich der Land- und Forstwirtschaft insbesondere 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 Z 24 (§ 101 erster Satz):

Anders als beim Entlassungsschutz für Mitglieder der Belegschaftsvertretung und Präsenz- und Zivildienstleistende ist der Entlassungsschutz für Mütter nach geltendem Recht 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 § 25 (§ 102 Abs. 1 erster Satz):

Die gegenständliche Änderung ist im Hinblick auf die mit dem Bundesgesetz BGBI. Nr. 500/1993 in das Landarbeitsgesetz 1984 neu eingefügte Bestimmung des § 102a Abs. 3, welche unmittelbar anwendbares Bundesrecht darstellt, erforderlich. Dazu ist folgendes anzumerken:

Wenn eine Befristung sachlich nicht gerechtfertigt ist, wird der Ablauf der Frist gehemmt, und das Dienstverhältnis besteht weiter aufrecht. Dies ist z.B. dann der Fall, wenn die Zeit der Erprobung gegenüber der geforderten Qualifikation (siehe § 100 Abs. 2 letzter Halbsatz des Entwurfes) in einem unausgewogenen Verhältnis steht (siehe hierzu: Rainer, Kommentar zur steiermärkischen Landarbeitsordnung 1974, S. 27ff).

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 § 96 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 (z.B. schwere Arbeiten, gefährliche Arbeiten) oder des § 98 Abs. 1 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 (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. § 102 Abs. 1 des Entwurfes) weiterbezahlen. 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 mit dem Bundesgesetz BGBl. Nr. 500/1993 neu eingefügte § 102a des Landarbeitsgesetzes 1984 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 § 96 der Wiener Landarbeitsordnung 1990 sind denkbar z.B. bei Gärtnerinnen (Heben schwerer Salatkisten), bei Forstarbeiterinnen (Heben von schweren Kisten mit zu pflanzenden Bäumchen).

Zu Z 26 (§ 103 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.

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 27 (§ 103 Abs. 5 erster Halbsatz):

§ 103 Abs. 9 leg. cit. regelt den Beginn des Kündigungsschutzes für Adoptiv- und Pflegemütter im Fall des Verhinderungskarenzurlaubes und ist daher im § 103 Abs. 5 des Entwurfes ebenfalls anzuführen.

Zu Z 28 und 29 (§ 103a Abs. 2 und 4):

Bezüglich § 103a Abs. 2 des Entwurfes wird auf die Erläuterungen zu Z 9 (§ 26g Abs. 2) des Entwurfes verwiesen.

In § 103a Abs. 4 wird lediglich § 26f Abs. 2 aufgenommen, dessen Zitierung anlässlich der Schaffung dieser Bestimmung durch das Gesetz LGBI. für Wien Nr. 41/1991 übersehen wurde.

Zu Z 30, 31, 34, 35 (§§ 153 Abs. 3, 158 Abs. 4a, 184 Abs. 2, 185 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

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 in der Wiener Landarbeitsordnung 1990 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 32 und 33 (§ 173 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 nunmehr beispielsweise angeführt.

Zu Z 36 (§ 202 Abs. 1 Z 24):

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.

zu Beilage Nr. 7/1994

MA 58 - 2409/93

T E X T G E G E N Ü B E R S T E L L U N G

E n t w u r f

G e l t e n d e s R e c h t

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBL. für Wien Nr. 33, in der Fassung der Gesetze LGBL. für Wien Nr. 41/1991, 35/1992 und 18/1994, wird wie folgt geändert:

1. § 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, 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."

(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.

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

"Teilzeitarbeit

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

1. die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 56) oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit oder
3. eine durch Dienstvertrag im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit, die kürzer als die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß 2 1 oder 2 ist,

unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit gemäß Abs. 1 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, sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht anderes bestimmen,
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. gesetzliche Regelungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen.

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß ist Abs. 4 Z 3 in den Fällen des § 58 Abs. 3 nicht anzuwenden.

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

(7) 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.

(8) Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können für spezifische wetterabhängige Erfordernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen des Abs. 2 und Abs. 3 Z 2 getroffen werden.

(9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigten gemäß §§ 26g und 103a."

3. Dem § 16 wird folgender Abs. 3 angefügt:

"(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr."

4. Dem § 17 wird folgender Abs. 4 angefügt:

"(4) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne des § 10a Abs. 1 Z 1 bis 3 entspricht."

5. Nach § 26 Abs. 2 Z 1 wird folgende Z 1a eingefügt:

"1a. notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,"

6. § 26b Abs. 2 erster Satz lautet:

"In den Fällen des § 26a Abs. 1 Z 2 beginnt der Karenzurlaub des Dienstnehmers frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem ein Beschäftigungsverbot nach § 97 Abs. 1 enden würde."

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

1. schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern,
2. eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder.

(2) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 26 a Abs. 1 Z 2 frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt.

7. § 26e Abs. 1 erster Satz lautet:

"Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes 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. § 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 eingebracht 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. § 26g Abs. 2 lautet:

"(2) Der männliche Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 6 und 7 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."

10. § 26g Abs. 3 lautet:

"(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."

(2) Der männliche Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung 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. 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.

11. § 26g Abs. 4 lautet:

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

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotens der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBI. Nr. 221, oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 26a Abs. 1 Z 2);
- § 26b Abs. 2 zweiter Satz ist anzuwenden, oder
3. im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Gesetz, dem Mutterschutzgesetz 1979 oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter."

12. § 26g Abs. 5 lautet:

"(5) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht gelten die für die leiblichen Eltern geltenden Bestimmungen."

13. § 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

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

(5) Bei Annahme an Kindesstatt 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.

14. § 31 Abs. 1 erster Satz lautet:

"War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung."

15. § 31 Abs. 4 lautet:

"(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber oder bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß fällig. Ein darüber hinausgehender Restbetrag kann innerhalb eines Jahres nach Auflösung des Dienstverhältnisses oder nach Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitsausmaß in monatlichen Raten abgestattet werden. Jede dieser Monatsraten hat, soweit nicht bereits der volle Betrag mit einem geringeren Prozentsatz erreicht wird, mindestens 20 vH des Jahresentgelts zu betragen. Die erste Rate ist spätestens am Monatsersten des zweiten Folgemonats nach Beendigung des Dienstverhältnisses, bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension spätestens am Monatsersten des zweiten Folgemonats, welcher der Herabsetzung der Arbeitszeit folgt, zu leisten; die sonstigen Raten sind jeweils zum Monatsersten fällig."

§ 31. (1) War der Dienstnehmer ununterbrochen durch eine bestimmte Zeitdauer bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses eine Abfertigung.

(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 vH des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses fällig. Ein darüber hinausgehender Restbetrag kann in monatlichen Raten abgestattet werden. Jede dieser Monatsraten hat, soweit nicht bereits der volle Betrag mit einem geringeren Prozentsatz erreicht wird, mindestens 20 vH des Jahresentgelts zu betragen. Die erste Rate ist spätestens am Monatsersten des zweiten Folgemonats nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu leisten; die sonstigen Raten sind jeweils zum Monatsersten fällig.

16. § 31 Abs. 5 Z 1 lautet:

"1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder"

17. Nach § 31 Abs. 5 werden folgende Abs. 5a und 5b eingefügt:

"(5a) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt weiters erhalten, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.

(5b) Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen."

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn
1. Dienstnehmer bei Erreichung oder nach Überschreiten der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder

18. § 32 samt Überschrift lautet:

"Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 32. (1) Dem Dienstnehmer ist im Fall der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung der Beschäftigungsdauer zu gewähren.

(2) Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei 14tägiger Kündigungsfrist zwei Werktage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat drei Werktage, bei einer solchen von zwei Monaten vier Werktage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werktage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.

(3) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer gebührt der Anspruch gemäß Abs. 1 und 2 mindestens im halben Ausmaß. Ergibt diese Berechnung Bruchteile von Werktagen, sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Ansprüche nach Abs. 1 bis 3 bestehen nicht

1. bei Kündigung durch den Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;
2. bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

Zeit zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes

§ 32. (1) Dem Dienstnehmer ist im Fall der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer zum Aufsuchen eines neuen Dienstplatzes auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

(2) Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei vierzehntägiger Kündigungsfrist zwei Werktage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat drei Werktage, bei einer solchen von zwei Monaten vier Werktage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werktage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.

(5) Abs. 4 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension gemäß § 253c ASVG.

(6) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden."

19. § 64 Abs. 2 lautet:

"(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres."

20. § 71 Abs. 1 Z 5 lautet:

"5. Zeitablauf und einvernehmliche Lösung, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist;"

21. Dem § 71 Abs. 1 wird folgende Z 6 angefügt:

"6. Kündigung seitens des Dienstnehmers ab dem zweiten Dienstjahr, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist."

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht im ersten Dienstjahr nach Zurücklegung einer ununterbrochenen Dienstzeit von sechs Monaten (Wartezeit), sonst mit Beginn des Dienstjahres.

5. Zeitablauf, einvernehmliche Lösung oder Kündigung seitens des Dienstnehmers, wenn in diesen Fällen bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist.

22. § 97 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 (§ 95 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen."

23. Nach § 100 wird folgender § 100a eingefügt:

"§ 100a. (1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotens nach § 95 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotens nach § 95 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vor-
gesehen 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 verhindert Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn auf Grund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist."

§ 97. (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.

24. § 101 erster Satz lautet:

"§ 101. Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtswirksamkeit nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden. In den Fällen des § 34 Z. 3 und 5 ist der durch die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen."

25. § 102 Abs. 1 erster Satz lautet:

"Macht die Anwendung der §§ 96, 97 Abs. 4 und 5 oder des § 98 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. Nr. 500/1993, 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."

26. Im § 103 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."

§ 101. Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtswirksamkeit nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden. In den Fällen des § 34 Z. 3 und 5 ist der durch die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

§ 102. (1) Macht die Anwendung der §§ 96, 97 Abs. 4 und 5 oder des § 98 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."

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 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.

27. § 103 Abs. 5 erster Halbsatz lautet:

"Die §§ 100, 101 und 104 sowie die Abs. 1 bis 4 und 6 bis 9 sind auf Dienstnehmerinnen,"

(5) Die §§ 100, 101 und 104 sowie die Abs. 1 bis 4, 6 und 7 sind auf Dienstnehmerinnen, die

28. § 103a Abs. 2 lautet:

"(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 26g Abs. 6 und 7 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 § 97 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes."

(2) Die Dienstnehmerin kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 26 g Abs. 6 und 7 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.

29. § 103a Abs. 4 lautet:

"(4) §§ 26f Abs. 2, 26g Abs. 3 bis 8 und 26h sind anzuwenden."

(4) Die §§ 26 g Abs. 3 bis 8 und 26 h sind anzuwenden.

30. Dem § 153 wird folgender Abs. 3 angefügt:

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

31. Nach § 158 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."

32. § 173 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."

33. § 173 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

"Im übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz."

(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich einzubringen und von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Dienstnehmern zu unterfertigen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Unterschriften von Wahlwerbenden werden auf die erforderliche Anzahl von Unterschriften des Wahlvorschlages nur bis zur Höhe der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder angerechnet. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen.

(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend nach, so kann er von der Betriebs(Gruppen)versammlung enthoben werden. In diesem Fall ist von dieser Versammlung gleichzeitig ein Wahlvorstand zu bestellen.

(2) Der Betriebsrat kann im Einzelfall 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.

34. Der bisherige Text des § 184 erhält die Bezeichnung "(1)"; dem wird folgender Abs. 2 angefügt:

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

35. § 185 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."

36. 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."

§ 184. Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu 1.000 Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere 500 Dienstnehmer, in Unternehmen mit mehr als 5.000 Dienstnehmern für je weitere 1.000 Dienstnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von 500 und 1.000 werden für voll gerechnet. § 153 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

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

23. Maßnahmen im Sinne der §§ 200 Abs. 1 und 201 Abs. 1.