

V o r b l a t t

Problem:

Die derzeit in der Landarbeitsordnung (LAO) bestehenden Möglichkeiten einer Teilzeitbeschäftigung können längstens bis zum 4. Geburtstag des Kindes vereinbart werden. Für die Zeit bis zum Schuleintritt des Kindes besteht derzeit nur die Möglichkeit, eine Teilzeitarbeit nach dem Arbeitszeitgesetz (AZG) ohne Recht auf Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung zu vereinbaren.

- Die im Rahmen des ARÄG 2000 erfolgten Änderungen wurden bisher im Landarbeitsgesetz nicht nachvollzogen.
- Die Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.Juni 1999 über die befristeten Arbeitsverhältnisse und des Art. 7 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen ist im Landarbeitsrecht noch ausständig.
- Ein Nachvollzug des Arbeitnehmerschutz-Reformgesetzes ist notwendig
- Ebenso soll auch für den Bereich der Landarbeit die Bestimmungen der Familienhospizkarenz nachvollzogen werden.
- Das Nachtarbeitsverbot für Frauen entfällt.

Ziel:

In Umsetzung des vorgesehenen Anspruchs auf Teilzeit für Eltern soll ein möglichst einheitliches Modell, das die bisherige Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG, VKG und LAG ablöst, geschaffen werden.

Ziel dieser Novelle ist es, auch für den Bereich des Landarbeitsgesetzes die arbeitsrechtlichen Reformen bei der Gleichstellung der Arbeitnehmergruppen, die Aliquotierung des Urlaubs, den Entfall der Postensuchtage sowie die Bestimmungen zur Familienhospizkarenz nachzuvollziehen. Weiters sind auch die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28.Juni 1999 über die befristeten Arbeitsverhältnisse und die in Art. 7 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen enthaltenen Informationspflichten umzusetzen. Die Endloshaftung des Veräußerers für Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche, gegen die verfas-

sungsrechtliche Bedenken erhoben worden waren, wird beschränkt, um einen verfassungskonformen Zustand bei der Haftungsregelung herzustellen. Auch werden die bisher im Landarbeitsgesetz normierten Haushaltstage für Dienstnehmerinnen mit eigenem Haushalt sowie das Frauennachtarbeitsverbot entfallen, da sie nicht nur nicht mehr zeitgemäß sind, sondern auch dem Gleichbehandlungsgrundsatz der EU widersprechen.

Auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes ist es primäres Ziel dieser Novelle die Zahl der Arbeitsunfälle weiter zu senken, aber auch gleichzeitig die landwirtschaftlichen Betriebe von bürokratischen Hemmnissen zu entlasten und Kosten so weit wie möglich zu reduzieren.

Inhalt:

- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Änderung der Lage der Arbeitszeit dem Grunde nach längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt in Betrieben mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen, wenn das Arbeitsverhältnis des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens drei Jahre gedauert hat. Die Modalitäten (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) sind mit dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin zu vereinbaren.
- In den übrigen Fällen kann eine Teilzeitbeschäftigung, einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum vierten Geburtstag des Kindes mit dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin vereinbart werden.
- Verfahren bei Nichteinigung:
In größeren Betrieben bei Beschäftigungsdauer von drei Jahren: Kommt nach einem innerbetrieblichen Verfahren keine Einigung zu Stande und kommt es auch zu keinem prätorischen Vergleich, obliegt es dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin, binnen einer bestimmten Frist beim Arbeits- und Sozialgericht Klage zu erheben. Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat ein Antrittsrecht, wenn der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin es verabsäumt, einen prätorischen Vergleich zu beantragen bzw. keine Klage bei Gericht einbringt. Das Gericht hat unter Abwägung der beiderseitigen Interessen endgültig über die Modalitäten der Teilzeitbeschäftigung eine Entscheidung zu treffen.
In kleineren Betrieben bleibt das derzeit geltende Verfahren unverändert, somit hat auch weiterhin bei Nichteinigung der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin eine Klage einzubringen.

- Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung:
Eine Teilzeitbeschäftigung kann nur bei Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind ausgeübt werden; bei Nichtvorliegen ist zumindest eine Obsorge nach dem AGBG erforderlich. Ferner darf sich der andere Elternteil zur selben Zeit nicht in Karenz nach LAO befinden.
Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens nach Ablauf der (fiktiven) Schutzfrist beginnen.
Minstdauer: Drei Monate.
Die gleichzeitige Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile ist zulässig. Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig (mit Änderungsmöglichkeiten);
- Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis längstens vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes. Danach Motivkündigungsschutz. Entfall des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bei Eingehen einer weiteren Erwerbstätigkeit während der Teilzeitbeschäftigung;
- Gleiches gilt für eine Änderung der Lage der Arbeitszeit;
- Anpassungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Dienstverhinderung aus sonstigen Gründen;
- die Urlaubsaliquotierung im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses;
- der Entfall der Postensuchtage bei Selbstkündigung;
- die Schaffung eines Diskriminierungsverbots für befristet beschäftigte Dienstnehmer;
- die gesetzliche Verankerung der Informationspflichten bei Betriebsübergang;
- die Schaffung einer verfassungskonformen Haftungsregelung;
- Schaffung der Möglichkeit der Sterbebegleitung naher Angehöriger bzw. der Begleitung schwerstkranker Kinder;
- Entfall des Frauennachtarbeitsverbots;
- der Entfall des Haushaltstages für Dienstnehmerinnen;
- Neuregelung der Mindesteinsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner;
- Festsetzung der Tätigkeiten von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern;
- Möglichkeit der Teilnahme eines Vertreters des Dienstgebers an Besichtigungen;

- die Fristerstreckung bei der Behebung von Mängeln und keine Anzeige bei Bagatellübertretungen;
- gemeinsame Besichtigungen unter Einbeziehung der Interessenvertretung der Dienstgeber;
- Möglichkeit des Einsatzes von sonstigen Fachleuten.

Alternative:

(betreffend Teilzeitbeschäftigung) hinsichtlich der Änderungen keine

Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Durch diese Neuregelung hinsichtlich Teilzeitbeschäftigung soll ein weiterer Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen werden. Weiters werden von dieser Maßnahme positive Impulse für das Erwerbsleben der Frauen und für eine partnerschaftliche Beteiligung des Vaters an der Betreuung des Kindes erwartet. Um Kleinbetriebe nicht vor unlösbare Aufgaben beim Personaleinsatz zu stellen, soll ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur in Betrieben mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen bestehen.

Durch die vorgesehene Entlastung auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes wird eine wirtschaftliche Stärkung der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe erwartet. In Bezug auf die übrigen Änderungen sind keine Auswirkungen zu erwarten.

Finanzielle Auswirkungen:

Für die Gebietskörperschaften als Dienstgeber ergeben sich durch die arbeitsrechtlichen Neuregelungen keine nennenswerten finanziellen Auswirkungen. Allerdings sind durch die Schaffung des Rechtes auf Teilzeit eine vermehrte Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung und damit eine Zunahme der gerichtlichen Verfahren zu erwarten. Daraus wird sich für die Justiz ein Mehraufwand ergeben.

Von den vorgesehenen Änderungen sind keine finanziellen Auswirkungen für Bund, Länder oder Gemeinden zu erwarten.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Hinsichtlich einer Teilzeit nach der Geburt eines Kindes bestehen keine Vorgaben des Rechtes der EU.

Im Zuge der Umsetzung der Richtlinien 1999/70/EG und 2001/23/EG sind ausschließlich Maßnahmen vorgesehen, zu denen Österreich auf Grund zwingender Vorschriften des Gemeinschaftsrechtes verpflichtet ist. Hinsichtlich des Nachvollzugs bei der Entgeltfortzahlung, der Urlaubsaliquotierung, den Postensuchtagen und der Familienhospizkarenz gibt es keine rechtsverbindlichen Normen im EU-Recht. Bei den Änderungen im Dienstnehmerschutzrecht kommt es zu keiner Beeinträchtigung des österreichischen Schutzstandards. Somit wird die Forderung des Art. 137 EG-Vertrag erfüllt, dass die in den EU-Richtlinien enthaltenen Mindestvorschriften zu keinen Einschränkungen des bereits in den einzelnen Mitgliedstaaten erzielten Schutzes führen dürfen. Die Aufhebung des Frauennachtarbeitsverbots sowie der Entfall der Haushaltstage für Dienstnehmerinnen mit eigenem Haushalt waren zur Umsetzung der Gleichbehandlungsrichtlinie notwendig.

E r l ä u t e r u n g e n

Allgemeiner Teil

Der Anspruch auf Teilzeit soll in Ausführung des Landarbeitsgesetzes mit folgenden Eckpunkten umgesetzt werden:

- In größeren Betrieben (mehr als 20 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen im Jahresdurchschnitt) gesteht ein Rechtsanspruch dem Grunde nach, Modalitäten (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) sind zu vereinbaren.
- Zusätzliche Voraussetzung: Ununterbrochenes Arbeitsverhältnis für die Dauer von mindestens drei Jahren vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.
- In kleineren Betrieben oder bei kürzerer Beschäftigungsdauer kann der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin wie bisher die Teilzeitbeschäftigung aus sachlichen Gründen ablehnen, sofern der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt wird.
- Beginn: frühestens nach Ablauf der (fiktiven) Schutzfrist der Mutter.
- Die Dauer und die Möglichkeit einer Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung hängt nicht mehr von der in Anspruch genommenen Karenz ab („Entkoppelung“). Teilzeitbeschäftigung ist aber nicht zulässig, wenn der andere Elternteil gleichzeitig Karenz in Anspruch nimmt.
- Maximaldauer: In größeren Betrieben bei Beschäftigungsdauer von mindestens drei Jahren bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. späteren Schuleintritt, in kleineren Betrieben oder bei kürzerer Beschäftigungsdauer bis zum vierten Geburtstag des Kindes.
- Mindestdauer: drei Monate.
- Meldefrist: bei gewünschtem Antritt unmittelbar nach Ende der Schutzfrist; Während der Schutzfrist; bei späterem Beginn: drei Monate vor gewünschtem Antritt.
- Ausmaß der Herabsetzung der Arbeitszeit: Keine zwingenden Vorgaben im Hinblick auf möglichst flexible, auf die Interessen von Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin und Dienstgeber bzw. Dienstgeberin abgestimmte Lösungen.
- Änderungen der Teilzeit: Der Elternteil kann einmal eine vorzeitige Beendigung, Änderung (Ausmaß, Lage der Arbeitszeit) oder Verlängerung verlangen; der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin kann einmal eine vorzeitige Beendigung oder Änderung (Ausmaß oder Lage der Arbeitszeit) verlangen.

- Gleichzeitige Inanspruchnahme der Elternteile ist zulässig.
- Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig.
- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind ist erforderlich, bzw. bei Nichtvorliegen ist zumindest Obsorge nach ABGB notwendig.
- Vorzeitiges Ende der Teilzeitbeschäftigung, wenn der Elternteil eine Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind in Anspruch nimmt.
- Kündigungs- und Entlassungsschutz: Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum vierten Geburtstag des Kindes, danach Motivkündigungsschutz, Kündigungsmöglichkeit des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durch den Elternteil ohne Zustimmung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin.
- Verfahren: In größeren Betrieben bei Beschäftigungsdauer von die Jahren: Kommt nach einem innerbetrieblichen Verfahren keine Einigung zustande und kommt es auch zu keinem prätorischen Vergleich, obliegt es dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin, binnen einer bestimmten Frist beim Arbeits- und Sozialgericht Klage zu erheben. Der Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin hat ein Antritsrecht, wenn der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin es verabsäumt, einen prätorischen Vergleich zu beantragen bzw. keine Klage bei Gericht einbringt. Das Gericht hat unter Abwägung der beiderseitigen Interessen endgültig über die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung eine Entscheidung zu treffen.
- In kleineren Betrieben bleibt das derzeit geltende Verfahren unverändert, somit hat auch weiterhin bei Nichteinigung der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin eine Klage einzubringen.
- Übergangsbestimmungen/zeitlicher Anwendungsbereich: Die Novelle gilt jedenfalls für Eltern, deren Kinder nach dem Inkrafttreten geboren werden. Wurde das Kind vor Inkrafttreten geboren, muss sich zumindest die Mutter zum Zeitpunkt des Inkrafttretens in einem Beschäftigungsverbot nach der Geburt des Kindes befinden oder ein Elternteil sich entweder in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung befinden.
- Gleiches gilt für das Recht auf Änderung der Lage der Arbeitszeit.

Um Kleinbetriebe nicht vor unlösbare Aufgaben beim Personaleinsatz zu stellen, soll ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur in Betrieben mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen bestehen. Dies lässt sich sachlich damit rechtfertigen, als sich in Betrieben ab einer bestimmten Dienstnehmeranzahl der Personaleinsatz flexibler gestalten lässt. Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in solchen Betrieben sollen daher einen Anspruch auf

Teilzeit dem Grunde nach haben. In kleineren Betrieben, in denen sich der Personaleinsatz nicht so flexibel gestalten lässt, soll es bei der bisherigen Regelung über die Teilzeitbeschäftigung bleiben, die der Vereinbarung mit dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin bedarf.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung des vorgesehenen Anspruches auf Teilzeit für Eltern von Kindern bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder bis zum Schuleintritt soll durch eine Änderung der AMFG eine neue Beihilfe geschaffen werden, damit für Unternehmen ein Anreiz geboten wird, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen.

Am 28. Juni 1999 wurde die Richtlinie 1999/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge beschlossen. Gemäß Art. 2 dieser Richtlinie ist diese bis spätestens 10. Juli 2001 in innerstaatliches Recht umzusetzen. In dieser Richtlinie werden die allgemeinen Grundsätze und die Mindestvorschriften für befristete Dienstverhältnisse festgelegt. Durch Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung soll die Qualität befristeter Dienstverhältnisse verbessert werden.

Während die Richtlinie 77/187/EWG den Mitgliedstaaten die Möglichkeit einräumte, eine Pflicht zur Information der Dienstnehmer vorzusehen, verpflichtet nunmehr Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 2001/23/EG die Mitgliedstaaten, für den Fall, dass es unabhängig vom Willen der Dienstnehmer in einem Unternehmen bzw. Betrieb keine Dienstnehmervvertretung gibt, die Information der Dienstnehmer über den Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Dienstnehmer sowie über die hinsichtlich den Dienstnehmern in Aussicht genommenen Maßnahmen vorzusehen. Dies ist bis 17. Juli 2001 in innerstaatliches Recht umzusetzen.

Die in § 59 Abs. 2 normierte Endloshaftung des Veräußerers für nach dem Betriebsübergang entstandenen Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche ist verfassungsrechtlich bedenklich. Die Endloshaftung steht in einem Spannungsverhältnis zu Art 5 Staatsgrundgesetz als eine den Veräußerer in seinen unternehmerischen Gestaltungsmöglichkeiten treffenden inadäquaten Eigentumsbeschränkung und weiters auch zum Sachlichkeitsgebot des Art. 7 B-VG. In der Neuregelung soll die Haftung auf ein sachlich vertretbares Ausmaß zurückgeführt werden bzw. dem Veräußerer die Möglichkeit geboten werden, bei Betriebsübergang haftungsbefreiende Handlungen durch Übertragung von Sicherungsmitteln auf den Erwerber setzen zu können.

Die Bundesregierung hat das berechtigte Anliegen, bestehende arbeits- und sozialrechtliche Unterschiede zwischen den Arbeitnehmergruppen zu beseitigen, in ihr Regierungsprogramm

aufgenommen und mit der Aliquotierung des Urlaubs sowie mit dem Entfall des Postensuchtages verknüpft. Diesem Vorhaben wurde bereits bei anderen Arbeitnehmergruppen durch die Novelle, BGBl. I Nr. 44/2000 Rechnung getragen. Nun soll diese Gleichstellung auch für den Bereich der Landarbeit erfolgen. Gleichzeitig werden auch die Urlaubsaliquotierung und der Entfall des Postensuchtages bei Selbstkündigung in die Landarbeitsordnung aufgenommen. Vorgesehen ist nunmehr eine Ersatzleistung anstelle des Urlaubsentgelts für den noch offenen Urlaubsanspruch im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses im Ausmaß jenes Anteiles vom Urlaubsentgelt, das dem Verhältnis der bereits zurückgelegten Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr entspricht.

Ferner soll auch den Dienstnehmern im Bereich der Land- und Forstwirtschaft die Möglichkeit eröffnet werden, zum Zweck der Sterbebegleitung naher Angehöriger oder zur Begleitung schwersterkrankter Kinder eine Änderung der Arbeitszeit oder eine Freistellung für einen bestimmten Zeitraum zu erhalten.

Der Entfall der Haushaltstage für Dienstnehmerinnen mit eigenem Haushalt sowie die Aufhebung des Frauennachtarbeitsverbots war schon auf Grund des Gleichbehandlungsgrundsatzes im EU-Recht geboten.

Durch die Novellierung der Dienstnehmerschutzbestimmungen soll eine Absenkung der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten erreicht werden. Vor allem durch das neue, gefahrenangepasste abgestufte System der Präventionszeiten und die nunmehr geschaffene Möglichkeit neben Arbeitsmedizinern und Sicherheitsfachkräften auch andere Experten – ohne zusätzliche Kosten für die Dienstgeber - zu präventiven Beratungsleistungen in der Präventionszeit heranzuziehen, soll den Gefahren in der Arbeitswelt wirksam begegnet werden. Weiters haben die vorgesehenen Änderungen auch zum Ziel, verglichen mit dem konkreten Nutzen für die Dienstnehmer unverhältnismäßige große Belastungen für die Betriebe zu beseitigen. Weiters soll unter anderem die Verpflichtung des Dienstgebers auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion persönlich bei der Kontrolle anwesend zu sein, entfallen. Bei geringfügigen Übertretungen soll die Strafsanktion überhaupt entfallen und auch die Interessenvertretung der Dienstgeber soll das Recht erhalten, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei gemeinsamen Kontrollen mit den Landarbeiterkammern zu begleiten.

Kompetenzgrundlage:

In kompetenzrechtlicher Hinsicht stützt sich der Gesetzesentwurf auf Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG („Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und

forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt“), wonach in Bundessache die Gesetzgebung über die Grundsätze ist (Landerbeitsgesetz), Landessache die Erlassung von Ausführungsgesetzen und die Vollziehung in diesen Angelegenheiten ist.

Besonderer Teil

Zu § 11 Abs. 9:

Aufgrund der Änderungen ist eine Zitat Anpassung notwendig.

Zu § 39 b und § 158 e:

Die wesentliche Neuerung diese Bestimmung besteht darin, dass in größeren Betrieben und ab einer Mindestbeschäftigungsdauer ein Rechtsanspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit dem Grunde nach zusteht. Bei der Herabsetzung der Arbeitszeit ist von der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit oder von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen. Die nähere Ausgestaltung, also der Beginn, die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin zu vereinbaren. Dabei sind die betrieblichen Interessen und die Interessen des Elternteils zu berücksichtigen.

Bei den betrieblichen Interessen muss es sich um Umstände handeln, die negative Auswirkungen auf den Betrieb in seiner Eigenschaft als eine dem Zweck der Leistungshervorbringung gewidmete Organisation haben. Ein betriebliches Interesse liegt insbesondere dann vor, wenn die Teilzeitbeschäftigung die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt und Maßnahmen zur Verhinderung dieser Beeinträchtigung, insbesondere die Aufnahme von Ersatzkräften nicht möglich sind, oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Dasselbe gilt auch im Falle der Änderung der Lage der Arbeitszeit. Bei Unternehmen mit mehreren Filialen, die keine eigenen Betriebe sind, wird auch die räumliche Entfernung der Filialen zueinander zu berücksichtigen sein. So wird es z.B. im städtischen Bereich leichter sein, den teilweisen Ausfall von Arbeitskräften durch personelle Verschiebungen zwischen den Filialen auszugleichen als im ländlichen Bereich.

Lehrlinge haben hingegen während des Lehrverhältnisses keinen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Als Ersatz für einen Lehrling, der eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nähme, käme in der Regel nur ein teilzeitbeschäftigter Lehrling in Betracht. Eine ordnungsgemäße Lehrlingsausbildung ist nach der Judikatur grundsätzlich nur bei Vollbeschäftigung des Lehrlings möglich. Die dem Lehrberechtigten auferlegte Ausbildungs- und Beschäftigungspflicht schließt daher die Zulässigkeit einer Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung prinzipiell aus.

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ende der Schutzfrist beginnen und dauert längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes. Erfolgt der Schuleintritt des Kindes nach dem siebenten Geburtstag, kann sie bis zu diesem Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Da es sich um eine befristete Maßnahme handelt, hat der Elternteil nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung jedenfalls das Recht auf Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit.

Ein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung besteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat. Unmittelbar vorausgegangene Arbeitsverhältnisse zum selben Dienstgeber bzw. zur selben Dienstgeberin sind zusammenzurechnen. Da es sich bei einem Lehrverhältnis um ein Arbeitsverhältnis handelt, gilt dies auch bei unmittelbar vorausgegangenen Lehrverhältnissen. Bei der Mindestbeschäftigungsdauer kommt es grundsätzlich nicht auf die tatsächliche Beschäftigung, sondern lediglich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Zusammenzurechnen sind auch unterbrochene Arbeitsverhältnisse, die aufgrund einer Wiedereinstellungszusage bzw. Wiedereinstellungsvereinbarung zum selben Dienstgeber bzw. zur selben Dienstgeberin fortgesetzt werden. Für die Feststellung der dreijährigen Betriebszugehörigkeit vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung sind Zeiten einer Karenz sowie Zeiten einer vereinbarten Karenz anzurechnen.

Eine weitere Anspruchsvoraussetzung ist die Beschäftigung in einem Betrieb mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen. Dabei ist die Anzahl der regelmäßig beschäftigten Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen ausschlaggebend. Nicht zu berücksichtigen sind daher vorübergehende, fallweise und nur kurzfristige Über- oder Unterschreitungen der Zahlengrenze. Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl in einem Betrieb mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl ist eine Durchschnittsbetrachtung bezogen auf das Jahr vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Freie Dienstnehmer bzw. freie Dienstnehmerinnen werden bei der Ermittlung der Dienstnehmeranzahl nicht berücksichtigt. Die Einschränkung des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung auf Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in Betrieben mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen erscheint dadurch sachlich gerechtfertigt, dass in kleineren Betrieben der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin nicht vor unlösbare Probleme beim Personaleinsatz gestellt werden soll.

In kleineren Betrieben kann jedoch der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach durch eine Betriebsvereinbarung (Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungs-

pflichten und Beruf) festgelegt werden. Abs. 4 enthält daher eine entsprechende gesetzliche Ermächtigung. Wird eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, sind auf diese Teilzeitbeschäftigung alle gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Im Falle der Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung soll diese weiterhin für Arbeitsverhältnisse von Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen zwingende normative Wirkung haben, die zum Kündigungstermin eine Teilzeitbeschäftigung auf Grundlage der Betriebsvereinbarung angetreten oder bereits bekannt gegeben haben.

Zu § 39 c und § 158 f:

Wenn das Arbeitsverhältnis noch keine drei Jahre besteht oder der Elternteil in einem Betrieb mit weniger als 21 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist, besteht kein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach, sondern dies muss einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage mit dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin vereinbart werden. Eine solche Teilzeitbeschäftigung kann längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes dauern.

Zusätzlich zur Möglichkeit durch Betriebsvereinbarung in kleineren Betrieben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung zu schaffen, können durch Betriebsvereinbarung auch einzelne, für den Dienstnehmer bzw. die Dienstnehmerin günstigere Regelungen für die vereinbarte Teilzeit aus dem Modell für größere Betriebe übernommen werden. Möglich wäre z.B. die Übernahme der Beteiligung der Interessenvertretungen im betrieblichen Verfahren.

Zu § 39 d und § 158 g:

Um eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 39 d und 158 g ausüben zu können, bedarf es eines gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind. Besteht ein solcher nicht, ist Teilzeitbeschäftigung auch bei Vorliegen der Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 und 177 b ABGB zulässig. Durch die Einführung der Obsorge beider Eltern (Wahl- und Pflegeeltern) durch das Kindschaftsrechts-Änderungsgesetz 2001, BGBl.I Nr. 135/2000 (KindRÄG 2001), hat der Gesetzgeber die Wichtigkeit der Kontinuität der Verantwortung beider Elternteile für ihr Kind auch bei Trennung zum Ausdruck gebracht. Dementsprechend ist die Teilzeitbeschäftigung auch dann zulässig, wenn trotz Fehlens eines gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 und 177 b ABGB vorliegt, um so die elterlichen Pflichten wahrnehmen zu können.

Im Gegensatz zum bisherigen Recht können Teilzeitbeschäftigungen unabhängig vom Ausmaß der in Anspruch genommenen Karenz vereinbart werden. Diese Entkoppelung bedeutet, dass sie auch gleichzeitig mit einer Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteil oder im Anschluss an eine eigene Karenz bzw. eine Karenz des anderen Elternteiles in maximal vorgesehener Dauer genommen werden kann, selbst wenn die Karenz bis zum zweiten Geburtstag des Kindes dauert. Nimmt jedoch ein Elternteil Karenz in Anspruch, so kann der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dieses Kind eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

Die Teilzeitbeschäftigung kann pro Elternteil und Kind nur einmal in Anspruch genommen werden.

Will der Elternteil Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt nehmen, hat die Mutter dies dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin innerhalb der Frist gemäß § 149 bzw. der Vater dies dem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt zu melden. Möchte ein Elternteil eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt antreten, so hat er dies grundsätzlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Antritt dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin zu melden. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der (fiktiven) Schutzfrist und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der (fiktiven) Schutzfrist bekannt zu geben. In dieser Meldung ist Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung anzugeben. Gleiches gilt, wenn der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung ändert (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit) oder vorzeitig beendet. Der Elternteil hat nur eine einmalige Änderungsmöglichkeit; daneben ist eine vorzeitige Beendigung zulässig.

Auch der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin hat eine einmalige Änderungsmöglichkeit der Teilzeitbeschäftigung (Änderung der Lage oder des Ausmaßes). Er bzw. sie kann aber auch eine vorzeitige Beendigung vom Elternteil verlangen. Er bzw. sie hat dies dem Elternteil spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten vorzeitigen Beendigungszeitpunkt oder vor dem Beginn der beabsichtigten Änderung der Teilzeitbeschäftigung mitzuteilen.

Im Einvernehmen können weitere Änderungen der Teilzeitbeschäftigung jederzeit vorgenommen werden, wie sie z.B. schon bisher im Handel Praxis sind.

Da eine Teilzeitbeschäftigung nunmehr bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes möglich ist, wird sich verstärkt die Frage stellen, welchem Kind bei relativ kurz aufeinander-

derfolgenden Geburten eine Teilzeitbeschäftigung zuzuordnen ist. Dies ist insbesondere wegen des unterschiedlichen Kündigungsschutzes während der Teilzeitbeschäftigung von Bedeutung.

Eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter wird allein durch eine neuerliche Schwangerschaft nicht berührt. Bei Eintritt des Beschäftigungsverbotes nach § 149 darf sie diese Teilzeitbeschäftigung, wie jede andere Beschäftigung, nicht ausüben. Nach der Geburt des weiteren Kindes hat die Mutter die Möglichkeit, entweder die Teilzeitbeschäftigung in der ursprünglich vorgesehenen Dauer fortzusetzen oder Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für das Neugeborene, endet damit die Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind vorzeitig.

Befindet sich ein Vater bei der Geburt eines weiteren Kindes in einer Teilzeitbeschäftigung, kann auch er Karenz für das neugeborene Kind in Anspruch nehmen. Damit endet jedoch die Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind vorzeitig.

Zu § 39 e und § 158 h:

Den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zwischen dem Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerin und dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin kann in Betrieben mit einem Betriebsrat auf Verlangen des Dienstnehmers bzw. der Dienstnehmerin dieser hinzugezogen werden.

Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, können, wenn zwischen dem Dienstnehmer bzw. der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin Einvernehmen darüber besteht, Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen von Dienstgebern bzw. Dienstgeberinnen und Dienstnehmer bzw. Dienstnehmerinnen den Verhandlungen beigezogen werden.

Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe durch den Elternteil keine Einigung mit dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin hinsichtlich der Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung zustande, kann der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage antreten, es sei denn, der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin stellt binnen weiterer zwei Wochen einen Antrag gemäß § 433 Abs. 1 ZPO (prätorischer Vergleich).

Ist durch die Gerichtstagsverordnung, BGBl.Nr. 174/1986, an einem Bezirksgericht die Abhaltung regelmäßiger Gerichtstage in Arbeits- und Sozialrechtssachen angeordnet, so wird der Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO im Rahmen der angeordneten Gerichtstage zu behandeln sein (vgl. § 35 ASGG). Ist dies nicht der Fall, ist der prätorische Vergleich beim zuständigen ASG zu behandeln.

Kommt binnen weiterer vier Wochen kein prätorischer Vergleich zustande, kann der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, es sei denn, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin binnen einer weiteren Woche beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eine Klage einbringt. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, ist die Klage binnen einer Woche ab dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag einzubringen.

In der Klage hat der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin die Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung, nämlich, Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage, die seiner bzw. ihrer Meinung nach den betrieblichen Erfordernissen (insbesondere die Organisation, den Arbeitsablauf, die Sicherheit im Betrieb oder die Verursachung unverhältnismäßiger Kosten) entsprechen, anzugeben (vgl. § 226 ZPO).

Bei seiner Entscheidung acht das Arbeits- und Sozialgericht die beiderseitigen Interessenslagen abzuwägen. Es kann sich nur dem Begehren eines der beiden Streitparteien anschließen. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist nicht zulässig. Die Verkürzung des Instanzenzuges dient der Verfahrensbeschleunigung und ist geltendes Recht.

Grundsätzlich ist dasselbe Verfahren bei Nichteinigung hinsichtlich einer vom Elternteil beabsichtigten Änderung oder einer vorzeitigen Beendigung der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen.

Bei Nichteinigung über eine vom Dienstgeber bzw. von der Dienstgeberin beabsichtigte vorzeitige Beendigung oder Änderung der Teilzeitbeschäftigung, kann der Dienstgeber oder die Dienstgeberin das Arbeits- und Sozialgericht anrufen. Wird keine Klage erhoben, gilt die Teilzeitbeschäftigung unverändert weiter.

Zu § 39 g und § 158 j:

Bei einer Ablehnung der von einem Elternteil beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin sollen anstelle der Teilzeitbeschäftigung Karenz in Anspruch genommen werden.

Gibt das Arbeits- und Sozialgericht dem Begehren des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin statt, hat der Elternteil folgende Möglichkeiten: Er kann das in der Entscheidung enthaltene Modell annehmen oder binnen einer Woche nach Zustellung des Urteils gegenüber dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin erklären, dass er Karenz längstens bis zum zweiten Geburtstag des Kindes in Anspruch nimmt.

Auch während eines laufenden gerichtlichen Verfahrens über die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung soll die Möglichkeit eingeräumt werden, Karenz in Anspruch nehmen zu können, wobei diese Karenz grundsätzlich bis zur Rechtskraft des Urteils, längstens jedoch bis zum zweiten Geburtstag des Kindes, dauert.

Zu § 39 h und § 158 K:

Bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz. Danach besteht für eine Teilzeitbeschäftigung ein Motivkündigungsschutz (vgl. § 105 Abs. 3 ArbVG). Nimmt der Elternteil während der Teilzeitbeschäftigung eine weitere Erwerbstätigkeit (Arbeitsverhältnis, freies Dienstverhältnis, arbeitnehmerähnliches Beschäftigungsverhältnis oder selbständige Tätigkeit ohne Zustimmung des Dienstgebers bzw. der Dienstgeberin auf, so bleibt es dem Dienstgeber bzw. der Dienstgeberin überlassen, acht Wochen ab Kenntnis eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit auszusprechen („Kündigungsfenster“). Eine Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist nicht einzuholen. Spricht der Dienstgeber bzw. die Dienstgeberin wegen der Aufnahme einer anderen Erwerbstätigkeit eine Kündigung aus, ist § 105 ArbVG in Betrieben mit einem Betriebsrat anzuwenden. Nach Ablauf dieser acht Wochen sind bei einer beabsichtigten Kündigung die Bestimmungen des Abs. 1 und 2 einzuhalten.

Zu § 39 i und § 158 l:

Die Bestimmungen der §§ 39 b bis 39 h gelten auch für die Teilzeitbeschäftigung für Adoptiv- und Pflegeeltern.

Zu § 39 j und § 158 m:

Für eine Änderung der Lage der Arbeitszeit sind die Regelungen über die Inanspruchnahme der Teilzeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit in der Vereinbarung außer Betracht bleibt. In der Vereinbarung sind der Beginn und die (geänderte) Lage der Arbeitszeit festzulegen.

Zu § 39 m und § 159:

Es erfolgen lediglich Zitat Anpassungen.