

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Jahrgang 1992

Ausgegeben am 29. Dezember 1992

285. Stück

- 832. Bundesverfassungsgesetz: Unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten**
(NR: GP XVIII RV 737 AB 837 S. 90. BR: AB 4384 S. 562.)
- 833. Bundesgesetz: Arbeitsrechtliches Begleitgesetz — ArbBG**
(NR: GP XVIII RV 735 AB 838 S. 90. BR: 4382 AB 4385 S. 562.)
- 834. Bundesgesetz: 17. Novelle zum Bauern-Sozialversicherungsgesetz, 6. Novelle zum Betriebshilfegesetz**
(NR: GP XVIII IA 372/A und 419/A AB 844 S. 90. BR: AB 4388 S. 562.)
- 835. Bundesgesetz: Änderung des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes und des Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetzes sowie Schaffung einer Sonderbestimmung zum Arbeitsmarktförderungsgesetz**
(NR: GP XVIII RV 738 AB 845 S. 90. BR: AB 4389 S. 562.)
- 836. Bundesgesetz: Änderung des Heimarbeitsgesetzes 1960**
(NR: GP XVIII IA 420/A AB 842 S. 90. BR: AB 4386 S. 562.)
- 837. Bundesgesetz: Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen**
(NR: GP XVIII RV 736 AB 843 S. 90. BR: AB 4387 S. 562.)

832. Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten

Der Nationalrat hat beschlossen:

§ 1. Gesetzliche Regelungen, die unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Versicherten der gesetzlichen Sozialversicherung vorsehen, sind zulässig.

§ 2. Beginnend mit 1. Jänner 2019 ist für weibliche Versicherte die Altersgrenze für die vorzeitige Alterspension jährlich bis 2028 mit 1. Jänner um sechs Monate zu erhöhen.

§ 3. Beginnend mit 1. Jänner 2024 ist für weibliche Versicherte die Altersgrenze für die Alterspension jährlich bis 2033 mit 1. Jänner um sechs Monate zu erhöhen.

§ 4. Dieses Bundesverfassungsgesetz tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft und hinsichtlich des § 2 mit Ablauf des 31. Dezember 2028, hinsichtlich der §§ 1 und 3 mit Ablauf des 31. Dezember 2033 außer Kraft.

§ 5. Mit der Vollziehung dieses Bundesverfassungsgesetzes ist die Bundesregierung betraut.

Klestil

Vranitzky

833. Bundesgesetz, mit dem arbeitsrechtliche Begleitmaßnahmen zur Pensionsreform durch Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979, des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, des Hausbesorgergesetzes, des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, des Gleichbehandlungsgesetzes, des Arbeitsverfassungsgesetzes, des Angestelltengesetzes, des Gutsangestelltengesetzes, des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes, des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes, des Arbeitszeitgesetzes, des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, des Urlaubsgesetzes und des Entgeltfortzahlungsgesetzes getroffen werden (Arbeitsrechtliches Begleitgesetz — ArbBG)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Änderung des Mutterschutzgesetzes 1979

Das Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 315/1992 und der Kundmachung BGBl. Nr. 76/1990 wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 4 lautet:

„(4) Werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist, dem Dienstgeber hievon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermines Mitteilung zu machen. Darüber

hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf deren Beginn aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben werdende Mütter eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Zeitpunkt ihrer Entbindung vorzulegen. Bei einem vorzeitigen Ende der Schwangerschaft ist der Dienstgeber zu verständigen.“

2. § 3 Abs. 6 lautet:

„(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin (Heimarbeiterin) oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat (Abs. 4), unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung dem zuständigen Arbeitsinspektorat schriftlich Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter, Tätigkeit und der Arbeitsplatz der werdenden Mutter sowie der voraussichtliche Geburtstermin anzugeben. Ist der Betrieb vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommen, so hat der Dienstgeber die Mitteilung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin an die gemäß § 35 Abs. 1 berufene Behörde zu richten. Eine Abschrift der Meldung an die Arbeitsinspektion oder die sonst zuständige Behörde ist der Dienstnehmerin (Heimarbeiterin) vom Dienstgeber zu übergeben. Ist in einem Betrieb eine eigene betriebsärztliche Betreuung eingerichtet, so hat der Dienstgeber auch den Leiter der betriebsärztlichen Betreuung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin zu informieren.“

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

„(7) Dienstgeber gemäß § 3 Abs. 2 des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes, BGBl. Nr. 196/1988, in der jeweils geltenden Fassung, sind darüber hinaus verpflichtet, dem zuständigen Arbeitsinspektorat den Wechsel des Beschäftigten einer schwangeren Dienstnehmerin oder die Tatsache des häufigen, kurzfristigen Wechsels anzuzeigen.“

4. § 4 Abs. 2 Z 2, 4, 9 und 10 lautet:

- „2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, daß Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen oder schädlichen

Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;

9. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall vom zuständigen Arbeitsinspektorat untersagt werden;
10. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, daß ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird.“

5. § 4 Abs. 5 lautet:

- „(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,
1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
 2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
 3. bei denen die Dienstnehmerin sie besonders belästigenden Gerüchen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt ist,
- nicht beschäftigt werden, wenn das Arbeitsinspektorat auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, daß diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind und im Fall der Z 3 dies auch von einem Gutachten eines Arbeitsinspektions- oder Amtsarztes bestätigt wird.“

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

„(6) Werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, daß andere

Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.“

7. § 5 Abs. 1 lautet:

„(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 3 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.“

8. § 5 Abs. 5 lautet:

„(5) Wird dem Auftrag nach Abs. 4 nicht entsprochen, so hat das Arbeitsinspektorat bei der zuständigen Verwaltungsbehörde (§ 36) die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. § 7 Abs. 3 des Arbeitsinspektionsgesetzes 1974, BGBl. Nr. 143, sowie § 9 Abs. 3 des Bundesgesetzes über die Verkehrs-Arbeitsinspektion, BGBl. Nr. 100/1988, bleiben unberührt.“

9. § 8 samt Überschrift lautet:

„Verbot der Leistung von Überstunden

§ 8. Werdende und stillende Mütter dürfen über die gesetzlich oder in einem Kollektivvertrag festgesetzte tägliche Normalarbeitszeit hinaus nicht beschäftigt werden. Keinesfalls darf die tägliche Arbeitszeit neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden übersteigen.“

10. § 10 Abs. 4 lautet:

„(4) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten und vierten Lebensjahr des Kindes kann das Gericht die Zustimmung zur Kündigung, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde, auch dann erteilen, wenn der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Nimmt bei Verhinderung des in Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung befindlichen Vaters die Dienstnehmerin Karenzurlaub oder vereinbarte Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach Ende dieses Karenzurlaubes oder dieser Teilzeitbeschäftigung.“

11. Das Zitat in § 10 Abs. 6 lautet „Abs. 1 bis 4“.

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

„Befristete Dienstverhältnisse

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

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

(3) Wird der Ablauf des Arbeitsverhältnisses gemäß Abs. 1 gehemmt, so besteht bei einem Beschäftigungsverbot gemäß den §§ 4 oder 6 Anspruch auf Wochengeld gemäß den Bestimmungen des ASVG.“

13. Der zweite Halbsatz des § 11 lautet:

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

14. § 12 lautet:

„§ 12. (1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichts entlassen werden.

(2) Das Gericht darf die Zustimmung zur Entlassung nur erteilen, wenn die Dienstnehmerin

1. die ihr auf Grund des Arbeitsverhältnisses obliegenden Pflichten schuldhaft gröblich verletzt, insbesondere wenn sie ohne einen rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Arbeitsleistung unterläßt;
2. im Dienst untreu ist oder sich in ihrer Tätigkeit ohne Wissen des Dienstgebers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;
3. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Dienstgebers ein der Verwendung im Betrieb (Haushalt) abträgliches Nebengeschäft betreibt;
4. sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen im

Betrieb (Haushalt) tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes (Haushalts) zuschulden kommen läßt;

5. sich einer gerichtlich strafbaren Handlung, die nur vorsätzlich begangen werden kann und mit einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe bedroht ist, oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig macht.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 1 und 4 ist der durch die Schwangerschaft bzw. durch die Entbindung der Dienstnehmerin bedingte außerordentliche Gemütszustand zu berücksichtigen.

(4) In den Fällen des Abs. 2 Z 4 und 5 kann die Entlassung der Dienstnehmerin gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Weist das Gericht die Klage auf Zustimmung zur Entlassung ab, so ist die Entlassung rechtsunwirksam.“

15. § 14 Abs. 1 erster Satz und Abs. 4 lauten:

„(1) Macht die Anwendung des § 4, des § 5 Abs. 3 bis 5 oder des § 6, soweit § 10 a Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf das Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat.

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, in den Kalenderjahren, in die Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.“

16. An § 15 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

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

17. § 15 c Abs. 2 bis 6 lautet:

„(2) Die Dienstnehmerin kann die Herabsetzung ihrer Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel ihrer gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

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

1. im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2 oder
2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Bundesgesetz, dem EKUG oder anderen österreichischen Rechtsvorschriften oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(5) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes, kann die Dienstnehmerin

1. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres in Anspruch nehmen, wenn von ihr oder dem Vater im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder
2. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes von ihr oder dem Vater weder Karenzurlaub noch von beiden gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird oder
3. eine Teilzeitbeschäftigung gleichzeitig mit dem Vater bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes

in Anspruch nehmen.

(6) Die Dienstnehmerin hat ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage

1. bei Inanspruchnahme durch die Dienstnehmerin im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes spätestens bis zum Ende der Frist nach § 5 Abs. 1,
2. bei Inanspruchnahme im ersten Lebensjahr des Kindes, bei Teilung der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater und bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung beider

Elternteile spätestens vier Wochen nach der Entbindung,

3. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 15 Abs. 6) unverzüglich

bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin bis zum Ende der Schutzfrist, in den Fällen der Z 1 und 3 binnen weiteren zwei Wochen bekanntzugeben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub während des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen will.“

18. § 15 d Abs. 1 lautet:

„§ 15 d. (1) Lehnt der Dienstgeber des Vaters eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt der Vater keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann die Dienstnehmerin für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenzurlaub in Anspruch nehmen.“

19. § 19 lautet:

„§ 19. (1) § 3 Abs. 6 ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Meldung über die Schwangerschaft einer Dienstnehmerin in Dienststellen des Bundes, auf die das Bundesbediensteten-Schutzgesetz, BGBl. Nr. 164/1977, anzuwenden ist, dem Arbeitsinspektorat zu übermitteln ist.

(2) Das Arbeitsinspektorat hat dem Dienststellenleiter in den Angelegenheiten der §§ 4, 5 Abs. 4 und 9 Abs. 3 Empfehlungen zu erteilen. § 6 des Bundesbediensteten-Schutzgesetzes gilt sinngemäß.“

20. § 21 lautet:

„§ 21. Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses während der Dauer des Kündigungsschutzes ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei Minderjährigen muß dieser Vereinbarung eine Bescheinigung eines Gerichtes (§ 92 ASGG), der Personalvertretung oder des Betriebsrates beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.“

21. § 22 lautet:

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

(2) Unbeschadet der im § 12 Abs. 2 angeführten Entlassungsgründe kann das Gericht die Zustimmung zur Entlassung erteilen, wenn sich nachträglich herausstellt, daß die Vertragsbedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre Aufnahme nach den Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes oder anderer österreichischer Rechtsvorschriften ausgeschlossen hätten.“

22. An § 23 Abs. 2 wird als letzter Satz angefügt:

„§ 15 Abs. 2 letzter Satz findet Anwendung.“

23. Die Überschrift des Abschnittes IV lautet:

„Sonderbestimmungen für die in privaten Haushalten beschäftigten Dienstnehmerinnen, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind“

4. § 24 lautet:

„§ 24. Abschnitt II gilt mit den in den §§ 25, 27, 29 und 30 enthaltenen Abweichungen für Dienstnehmerinnen, die unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, fallen, in privaten Haushalten beschäftigt und in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind.“

25. § 25 lautet:

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

26. § 26 entfällt.

27. § 27 lautet samt Überschrift:

„Kündigungsschutz

§ 27. § 10 Abs. 1 und 2 gilt für Hausangestellte und Hausgehilfinnen für die Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung nicht. Während der Dauer des Kündigungsschutzes kann rechtswirksam gekündigt werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt worden ist. Die Zustimmung zur Kündigung ist nur dann zu erteilen, wenn der Dienstgeber wegen Änderung seiner wirtschaftlichen Verhältnisse nicht in der Lage ist, eine Arbeitskraft im Haushalt zu beschäftigen, oder der Grund, der für ihre Beschäftigung maßgebend war, weggefallen ist, oder wenn sich die Dienstnehmerin in der Tagsatzung zur mündlichen Streitverhandlung nach Rechtsbelehrung der Parteien durch den Vorsitzenden über den Kündigungsschutz nach diesem Bundesgesetz mit der Kündigung einverstanden erklärt. Eine entgegen diesen Vorschriften ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam.“

28. § 28 entfällt.

29. § 29 Abs. 1 lautet:

„(1) Hausangestellte und Hausgehilfinnen, deren Dienstverhältnis in der Zeit nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft bis zur Entbindung durch Kündigung des Dienstgebers beendet worden ist, haben Anspruch auf eine Sonderunterstützung. Für die Ermittlung der Höhe der Sonderunterstützung sind die Vorschriften des § 162 Abs. 3 und 4 des ASVG sinngemäß anzuwenden. Die Sonderunterstützung gebührt ab dem der Beendigung des Dienstverhältnisses folgenden Tag bis zu dem Zeitpunkt, ab dem Anspruch auf Wochengeld nach den Vorschriften des ASVG besteht. Die Sonderunterstützung gebührt auch, wenn das Dienstverhältnis mit Zustimmung des Gerichts vor dem im § 27 genannten Zeitraum durch den Dienstgeber gekündigt worden ist, durch vorzeitigen Austritt aus einem wichtigen Grund oder durch eine von der Dienstnehmerin nicht verschuldete Entlassung beendet hat, und zwar frühestens ab dem Beginn des sechsten Monats der Schwangerschaft.“

30. § 35 Abs. 1 und 2 lautet:

„(1) Die nach diesem Bundesgesetz den Arbeitsinspektoraten zustehenden Aufgaben und Befugnisse sind in den Betrieben, die dem Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion, BGBl. Nr. 100/1988, unterliegen, vom Verkehrs-Arbeitsinspektorat, in den anderen vom Wirkungsbereich der Arbeitsinspektion ausgenommenen Betrieben von den zur Wahrnehmung des Dienstnehmerschutzes sonst berufenen Behörden wahrzunehmen.

(2) Bescheide gemäß § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu befristen. Bescheide gemäß § 6 Abs. 3 und § 7 Abs. 3 sind zu widerrufen oder abzuändern, wenn die Voraussetzungen nicht mehr vorliegen. Über Berufungen gegen Bescheide der Arbeitsinspektion entscheidet der Bundesminister für Arbeit und Soziales, Berufungen gegen Bescheide gemäß § 4 Abs. 2 Z 9, Abs. 4 und 5, § 5 Abs. 4 und § 9 Abs. 3 kommt keine aufschiebende Wirkung zu.“

31. Der bisherige § 35 Abs. 3 entfällt. § 35 Abs. 4 erhält die Bezeichnung „Abs. 3“.

32. § 36 letzter Satz lautet:

„Für Betriebe, die der bergbehördlichen Aufsicht unterstehen, ist zuständige Behörde die Berghauptmannschaft, für Betriebe, die dem Bundesgesetz über die Verkehrs-Arbeitsinspektion unterliegen, die gemäß § 20 des Verkehrsarbeitsinspektionsgesetzes zuständige Behörde, für Privathaushalte die Bezirksverwaltungsbehörde.“

33. § 37 Abs. 1 lautet:

„(1) Dienstgeber oder deren Bevollmächtigte, die dem § 3 Abs. 1, 3, 6 und 7, § 4 Abs. 1 bis 3, 5 und 6, § 5 Abs. 1 bis 3, §§ 6 bis 8, § 9 Abs. 1 und 2, § 17, § 31 Abs. 2, § 32 oder einem Bescheid nach § 4 Abs. 2 Z 9 und Abs. 5, § 5 Abs. 4, § 9 Abs. 3 und 4

zuwiderhandeln, sind, wenn die Tat nicht nach anderen Vorschriften mit strengerer Strafe bedroht ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde (Berghauptmannschaft) mit einer Geldstrafe von 1 000 S bis 25 000 S, im Wiederholungsfalle von 3 000 S bis 50 000 S zu bestrafen.“

34. Nach § 38 wird folgender § 38 a samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmungen

§ 38 a. (1) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992 neu geschaffen wurden, haben nur Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1992 geboren wurde. Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von zu vereinbarenden Teilzeitbeschäftigungen verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Jänner 1993 und der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 erfolgen, um vier Wochen nach der Kundmachung dieses Bundesgesetzes. Ansprüche von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind vor dem 1. Jänner 1993 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

(2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 15 Abs. 2 letzter Satz angerechnet.“

35. In § 39 Abs. 1 Z 4 lit. c wird der Ausdruck „Verkehrsarbeitsinspektion“ durch den Ausdruck „Verkehrs-Arbeitsinspektion“ ersetzt.

36. Dem § 39 wird folgender Abs. 6 angefügt:

„(6) Die §§ 3 Abs. 4, 6 und 7, 4 Abs. 2 Z 2, 4, 9 und 10, 4 Abs. 5 und 6, 5 Abs. 1 und 5, 8, 10 Abs. 4 und 6, 10 a, 11, 12, 14 Abs. 1 und 4, 15 Abs. 2, 15 c Abs. 2 bis 6, 15 d Abs. 1, 19, 21, 22, 23 Abs. 2, 24, 25, 27, 29 Abs. 1, 35, 36, 37 Abs. 1, 39 Abs. 1 Z 4 lit. c und 38 a sowie der Entfall der §§ 26 und 28, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel II

Änderung des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes

Das Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 277/1991 wird wie folgt geändert:

1. § 8 Abs. 2 bis 5 lautet:

„(2) Der männliche Arbeitnehmer kann die Herabsetzung seiner Arbeitszeit um mindestens

zwei Fünftel seiner gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit oder der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften in Anspruch genommen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

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

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbot der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Arbeitnehmerin ist (Fälle des § 2 Abs. 1 Z 2); § 3 Abs. 2 zweiter Satz ist anzuwenden, oder
3. im Anschluß an einen Karenzurlaub im ersten Lebensjahr des Kindes nach diesem Bundesgesetz, dem MSchG oder anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(5) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 2 Abs. 2) im ersten, zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird oder
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes weder Karenzurlaub noch von beiden Elternteilen gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird oder
3. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt.“

2. § 8 Abs. 6 zweiter Satz lautet:

„Lehnt der Arbeitgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Arbeitnehmer bis zum Ende der Schutzfrist der Mutter (gemäß § 5 Abs. 1 MSchG oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften), im Fall der Z 2 binnen weiteren zwei Wochen, bekanntzugeben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen will.“

3. § 9 Abs. 1 lautet:

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

4. Nach § 11 wird folgender § 12 samt Überschrift eingefügt:

„Übergangsbestimmungen

§ 12. (1) Ansprüche, die durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 833/1992 neu geschaffen wurden, haben nur Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, wenn das Kind nach dem 31. Dezember 1992 geboren wurde. Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von zu vereinbarenden Teilzeitbeschäftigungen verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Jänner 1993 und der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 erfolgen, um vier Wochen nach der Kundmachung dieses Bundesgesetzes. Ansprüche von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind vor dem 1. Jänner 1993 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Bundesgesetz gegolten haben.

(2) Bestehende Regelungen in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Einzelvereinbarungen über die Anrechnung von Zeiten eines Karenzurlaubes für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, werden auf den Anspruch nach § 7 (§ 15 Abs. 2 letzter Satz MSchG) angerechnet.“

5. Nach § 12 wird folgender § 13 mit Überschrift angefügt:

„Vollziehung

§ 13. Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes sind betraut:

1. für Dienstverhältnisse zum Bund die Bundesregierung, in Angelegenheiten jedoch, die nur den Wirkungsbereich eines Bundesministers betreffen, dieser Bundesminister;

2. a) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche Pflichtschulen (Art. 14 Abs. 2 B-VG) und
- b) für Dienstverhältnisse der Lehrer für öffentliche land- und forstwirtschaftliche Berufs- und Fachschulen und Erzieher für öffentliche Schülerheime, die ausschließlich oder vorwiegend für Schüler der öffentlichen land- und forstwirtschaftlichen Berufs- und Fachschulen bestimmt sind (Art. 14 a Abs. 3 B-VG), das Land;
3. hinsichtlich der Befreiung von Stempelgebühren (§ 4 Abs. 2) der Bundesminister für Finanzen,
4. im übrigen der Bundesminister für Arbeit und Soziales, hinsichtlich der Befreiung von Bundesverwaltungsabgaben im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen.“
6. Nach § 13 wird folgender § 14 mit Überschrift angefügt:

„Inkrafttreten

§ 14. § 8 Abs. 2 bis 5, § 8 Abs. 6 zweiter Satz, § 9 Abs. 1, §§ 12 und 13 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel III

Änderung des Hausbesorgergesetzes

Das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1985 wird geändert wie folgt:

1. § 14 b Abs. 1 lautet:

„(1) Für die Dauer der Beschäftigungsverbote gemäß § 3 Abs. 1 und 3 und des § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 221/1979, und eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 15, 15 a, 15 b und 15 d MSchG und den §§ 2, 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, entfällt der Entgeltanspruch nach §§ 7 und 12 und der Anspruch auf Materialkostenerersatz gemäß § 8.“

2. § 17 Abs. 3 lautet:

„(3) Für die Dauer der Beschäftigungsverbote gemäß §§ 3 bis 5 Abs. 1 MSchG und des Karenzurlaubes (§§ 15, 15 a, 15 b und 15 d MSchG und §§ 2, 5 und 9 EKUG), der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG hat der Hauseigentümer auf seine Kosten für eine Vertretung zu sorgen. Der Anspruch des Hausbesorger auf Beibehaltung der Dienstwohnung bleibt unberührt. Vereinbarungen mit dem Hausbesorger über Tätigkeiten, die mit der Dienstwohnung in unmittelbarem Zusammenhang stehen, sind für Zeiten des Karenzurlaubes, der Freistellung nach § 117 ArbVG und der erweiterten Bildungsfreistellung nach § 119 ArbVG zulässig.“

3. In § 31 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

„(1 a) Die §§ 14 b Abs. 1 und 17 Abs. 3, in der Fassung des BGBl. Nr. 833/1992, treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel IV

Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 474/1992, wird geändert wie folgt:

1. § 5 Abs. 2 zweiter Satz lautet:

„Eine Beschäftigung, die in den in Betracht kommenden Zeitabschnitten ein die obigen Ansätze nicht übersteigendes Entgelt ergibt, weil infolge Arbeitsmangels im Betrieb die sonst übliche Zahl von Arbeitsstunden nicht erreicht wird (Kurzarbeit), gilt nicht als geringfügig; ferner gilt eine Beschäftigung als Hausbesorger im Sinne des Hausbesorgergesetzes, BGBl. Nr. 16/1970, nicht als geringfügig, außer für die Dauer der Beschäftigungsverbote gemäß den §§ 3 und 5 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 221/1979, und eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 15, 15 a, 15 b und 15 d des Mutterschutzgesetzes und den §§ 2, 5 und 9 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes (EKUG), BGBl. Nr. 651/1989, bei Anspruch auf Wochengeld bzw. auf Karenzurlaubsgeld gemäß den §§ 26 und 26 a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977, BGBl. Nr. 609.“

2. Nach § 548 wird folgender § 549 angefügt:

„§ 549. § 5 Abs. 2 zweiter Satz dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel V

Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes

Das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben (Gleichbehandlungsgesetz), BGBl. Nr. 108/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 410/1990, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Abs. 1 lautet:

„(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
 6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
 7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
 Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.“

2. Nach § 2 Abs. 1 werden folgende Absätze 1 a und 1 b eingefügt:

„(1 a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird oder
2. der Arbeitgeber es schuldhaft unterläßt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.

(1 b) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird.“

3. § 2 Abs. 2 lautet:

„(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.“

4. § 2 a Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet.“

5. Nach § 2 a Abs. 1 wird folgender Absatz 1 a eingefügt:

„(1 a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs. 1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufzuteilen.“

6. § 2 a Abs. 2 lautet:

„(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.“

7. § 2 a Abs. 5 lautet:

„(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

8. Nach § 2 a Abs. 5 wird folgender Absatz 5 a eingefügt:

„(5 a) Machen mehrere Arbeitnehmer Ansprüche nach Abs. 5 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Bewerbers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgeltdifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

9. § 2 a Abs. 7 lautet:

„(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 2 Abs. 1 a Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 5 000 S Schadenersatz.“

10. § 2 a Abs. 8 lautet:

„(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.“

11. Der bisherige § 2 a Abs. 8 erhält die Absatzbezeichnung „(9)“.

12. Nach § 3 Abs. 5 wird folgender Abs. 5 a eingefügt:

„(5 a) Jede der in Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen soll zumindest eine Frau als Mitglied der Kommission vorschlagen. Auch bei der Nominierung der Ersatzmitglieder sollen von jeder Interessenvertretung mindestens 50% Frauen berücksichtigt werden.“

13. § 5 Abs. 3 lautet:

„(3) Gutachten der Kommission sind nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu verlautbaren.“

14. § 6 Abs. 4 lautet:

„(4) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu veröffentlichen.“

15. § 6 a Abs. 4 lautet:

„(4) Kommt der Arbeitgeber der Verpflichtung nach Abs. 1 und 2 nicht nach, so hat die Kommission diesen Umstand nach den Bestimmungen des Verlautbarungsgesetzes 1985, BGBl. Nr. 201/1985, zu verlautbaren.“

16. § 10 Abs. 1 lautet:

„(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten; gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§§ 5 Abs. 2 und 7 Abs. 4) mit Ausnahme jener Fachleute, die schriftliche Fachgutachten im Auftrag der Kommission erstellen.“

17. § 10 b lautet:

„§ 10 b. Ansprüche nach § 2 a Abs. 1, 5 und 7 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 2 a Abs. 1 oder 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 2 a Abs. 8 ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 2 a Abs. 2, 3, 4 und 6 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 abgeschlossen wurden, nicht anderes bestimmt wird. Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen.“

18. Nach § 10 b werden folgende §§ 10 c und 10 d samt Überschriften eingefügt:

„Auflegen des Gesetzes

§ 10 c. Jeder Arbeitgeber hat einen Abdruck dieses Bundesgesetzes im Betrieb an geeigneter, für die Arbeitnehmer leicht zugänglicher Stelle aufzulegen.

Strafbestimmungen

§ 10 d. Wer als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, in der jeweils geltenden Fassung, oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen der Bestimmung des § 2 c einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag eines Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 5 000 S zu bestrafen.“

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

„(1) Auf Grund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.“

20. (Grundsatzbestimmung) Nach § 12 Abs. 1 werden folgende Absätze 1 a und 1 b eingefügt:

„(1 a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis

1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird oder
2. der Arbeitgeber es schuldhaft unterläßt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.

(1 b) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird.“

21. **(Grundsatzbestimmung)** § 12 Abs. 2 lautet:

„(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.“

22. **(Grundsatzbestimmung)** § 13 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet.“

23. **(Grundsatzbestimmung)** Nach § 13 Abs. 1 wird folgender Abs. 1 a eingefügt:

„(1 a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs. 1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufzuteilen.“

24. **(Grundsatzbestimmung)** § 13 Abs. 2 lautet:

„(2) Erhält ein Arbeitnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 2 durch den Arbeitgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Arbeitnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.“

25. **(Grundsatzbestimmung)** § 13 Abs. 5 lautet:

„(5) Ist ein Arbeitnehmer wegen einer vom Arbeitgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 12 Abs. 1 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgelt Differenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei

erfolgttem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

26. **(Grundsatzbestimmung)** Nach § 13 Abs. 5 wird folgender Abs. 5 a eingefügt:

„(5 a) Machen mehrere Arbeitnehmer Ansprüche nach Abs. 5 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Klägers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgelt Differenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Arbeitnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.“

27. **(Grundsatzbestimmung)** § 13 Abs. 7 lautet:

„(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Falle des § 12 Abs. 1 a Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 5 000 S Schadenersatz.“

28. **(Grundsatzbestimmung)** § 13 Abs. 8 lautet:

„(8) Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.“

29. **(Grundsatzbestimmung)** Der bisherige § 13 Abs. 8 erhält die Absatzbezeichnung „(9)“.

30. **(Grundsatzbestimmung)** Nach § 17 wird folgender § 18 samt Überschrift eingefügt:

„Strafbestimmungen

§ 18. Die Ausführungsgesetzgebung hat zu bestimmen, daß Stellenausschreibungen entgegen den in Ausführung des § 13 a ergangenen landesgesetzlichen Bestimmungen durch private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 17 ff. Arbeitsmarktförderungsgesetz oder durch mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts von der Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag des Stellenwerbers oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, sofern eine solche durch die Landesgesetzgebung vorgesehen ist, mit Geldstrafe zu bestrafen sind. Deren Höhe ist von der Ausführungsgesetzgebung festzusetzen.“

31. § 21 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„§ 2 Abs. 1, 1 a, 1 b und 2, § 2 a Abs. 1, 1 a, 2, 5, 5 a, 7, 8 und 9, § 3 Abs. 5, § 5 Abs. 3, § 6 Abs. 4, § 6 a Abs. 4, § 10 Abs. 1, §§ 10 b, 10 c und 10 d in der

Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

32. Nach § 21 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) § 12 Abs. 1, 1 a, 1 b und 2, § 13 Abs. 1, 1 a, 2, 5, 5 a, 7, 8 und 9 und § 18 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten gegenüber den Ländern mit dem Tag der Kundmachung dieses Bundesgesetzes in Kraft. Die Ausführungsgesetze sind binnen sechs Monaten ab dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.“

Artikel VI

Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

Das Bundesgesetz betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz — ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 473/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 23 lautet samt Überschrift:

„Bemessung des Mindestentgelts

§ 23. Bei Festsetzung von Mindestentgelten und Mindestbeträgen für den Ersatz von Auslagen ist insbesondere auf deren Angemessenheit und die Entgeltbemessung in verwandten Wirtschaftszweigen Bedacht zu nehmen. Liegen Mindestentgelte unter dem Mindestentgeltniveau in verwandten Wirtschaftszweigen, so ist bei der Neufestsetzung von Mindestentgelten überdies auf dieses Entgeltniveau Bedacht zu nehmen.“

2. § 50 wird folgender Abs. 3 angefügt:

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

3. Nach § 55 Abs. 4 wird folgender Abs. 4 a eingefügt:

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

4. a) § 69 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

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

b) § 69 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Im übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz.“

5. Der bisherige Text des § 80 erhält die Bezeichnung „(1)“; dem wird folgender Abs. 2 angefügt:

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

6. § 81 Abs. 3 lautet:

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

7. § 88 a Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Bei der Zusammensetzung der Arbeitsgemeinschaft soll überdies auf eine angemessene Vertretung der Arbeitnehmerinnen und der Arbeitnehmer Bedacht genommen werden.“

8. In § 97 Abs. 1 wird nach Z 24 anstelle des Punktes ein Strichpunkt gesetzt und folgende Z 25 angefügt:

„25. Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“

9. § 125 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Im Jugendvertrauensrat sollen jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“

10. § 131 b wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Im Zentraljugendvertrauensrat sollen jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.“

11. § 171 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„§§ 23, 50 Abs. 3, 55 Abs. 4 a, 69 Abs. 2 und Abs. 3, 80 Abs. 2, 81 Abs. 3, 88 a Abs. 2 letzter Satz, 97 Abs. 1 Z 25, 125 Abs. 4 und 131 b Abs. 4 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel VII

Änderung des Angestelltengesetzes

Das Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 157/1991, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 lautet:

„(1) Dieses Bundesgesetz gilt für das Dienstverhältnis von Personen, die im Geschäftsbetrieb eines Kaufmannes vorwiegend zur Leistung kaufmännischer (Handlungsgehilfen) oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.“

2. Der Einleitungssatz des § 2 Abs. 1 lautet:

„Dieses Bundesgesetz findet ferner Anwendung auf das Dienstverhältnis von Personen, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten im Geschäftsbetrieb von Unternehmungen, Anstalten oder sonstigen Dienstgebern der nachstehenden Art angestellt sind.“

3. § 20 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden und beträgt die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.“

4. Artikel II lautet:

„Artikel II

(1) Dieses Bundesgesetz findet auch auf das Dienstverhältnis von Personen Anwendung, die vorwiegend zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten bei Wirtschaftstreuhändern angestellt sind. § 7 Abs. 4 mit Ausnahme der Bestimmungen über die Teilnahme an einem Wettbewerb ist auf diese Dienstverhältnisse sinngemäß anzuwenden.

(2) Dieses Bundesgesetz findet ferner auf die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhenden Dienstverhältnisse von Personen Anwendung, die zur Leistung kaufmännischer oder höherer, nicht kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten bei einem durch Bundesgesetz errichteten Fonds mit Rechtspersönlichkeit angestellt sind. Ausgenommen sind Dienstverhältnisse, auf die das Vertragsbedienstetengesetz gemäß § 1 Abs. 2 VBG sinngemäß anzuwenden ist.“

5. Artikel X Abs. 2 lautet:

„(2) § 1 Abs. 1, § 2 Abs. 1, § 20 Abs. 1 und Art. II dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel VIII

Änderung des Gutsangestelltengesetzes

Das Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 157/1991, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 Satz 1 lautet:

„Dieses Bundesgesetz gilt für das Dienstverhältnis von Personen, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben oder deren Nebengewerben vorwiegend

zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.“

2. § 17 Abs. 1 lautet:

„(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden und beträgt die vereinbarte oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezogen auf den Monat mindestens ein Fünftel des 4,3fachen der durch Gesetz oder Kollektivvertrag vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.“

3. § 42 Abs. 3 lautet:

„(3) § 1 Abs. 1 und § 17 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel IX

Änderung des Arbeiter-Abfertigungsgesetzes

Das Arbeiter-Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 107/1979, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 618/1987, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 lautet:

„(1) Dieses Bundesgesetz gilt für alle Arbeitsverhältnisse, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen.“

2. Dem § 3 wird folgender § 4 samt Überschrift angefügt:

„Inkrafttreten

§ 4. § 1 Abs. 1 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel X

Änderung des Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetzes

Das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz 1962, BGBl. Nr. 235, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 563/1986, wird geändert wie folgt:

1. § 1 Abs. 3 entfällt.

Die Abs. 4 und 5 erhalten die Bezeichnung Abs. 3 und 4.

2. Abschnitt III entfällt.

3. Dem § 27 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) § 1 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft. Zugleich tritt Abschnitt III außer Kraft.“

Artikel XI**Änderung des Arbeitszeitgesetzes**

Das Arbeitszeitgesetz, BGBl. Nr. 461/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 473/1992, wird wie folgt geändert:

1. Nach § 19 a wird folgender Abschnitt 6 a (§§ 19 b bis 19 d) samt Überschrift eingefügt:

„ABSCHNITT 6 a**Vertragsrechtliche Bestimmungen****Geltungsbereich**

§ 19 b. (1) Dieser Abschnitt gilt für Arbeitsverhältnisse aller Art.

(2) Dieser Abschnitt ist jedoch nicht auf Arbeitnehmer anzuwenden, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer Gebietskörperschaft oder einem Gemeindeverband stehen. Die Bestimmungen dieses Abschnittes gelten jedoch für Arbeitnehmer, die in einem Arbeitsverhältnis zum Bund stehen, sofern für ihr Arbeitsverhältnis ein Kollektivvertrag wirksam ist.

(3) Ausgenommen sind weiters

1. Arbeitnehmer, für die die Vorschriften des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, gelten;
2. Arbeitnehmer, für die das Hausbesorgergesetz, BGBl. Nr. 16/1970, gilt;
3. leitende Angestellte, denen maßgebliche Führungsaufgaben selbstverantwortlich übertragen sind;
4. Heimarbeiter im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960, BGBl. Nr. 105/1961.

Teilzeitarbeit

§ 19 c. (1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet.

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

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

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

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

1. gesetzliche Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Arbeitsvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt oder die Mehrarbeit zur Vornahme von Vor- und Abschlußarbeiten (§ 8) erforderlich ist, und
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Arbeitnehmers der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

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

(6) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Freiwillige Sozialleistungen sind zumindest in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht. Im Streitfall hat der Arbeitgeber zu beweisen, daß eine Benachteiligung nicht wegen der Teilzeitarbeit erfolgt.

(7) Durch Kollektivvertrag kann festgelegt werden, welcher Zeitraum für die Berechnung der regelmäßig geleisteten Mehrarbeit (Abs. 5) und für die Berechnung der Sozialleistungen (Abs. 6) heranzuziehen ist.

(8) Die Abs. 2 bis 5 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß § 15 c des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, und § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 651/1989.

Unabdingbarkeit

§ 19 d. Die dem Arbeitnehmer auf Grund dieses Abschnittes zustehenden Rechte können durch Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können wegen tätigkeitsspezifischer Erfordernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen des § 19 c Abs. 2 und Abs. 3 Z 2 getroffen werden.“

2. In § 20 Abs. 1 lautet der erste Halbsatz:

„In außergewöhnlichen Fällen finden die Bestimmungen der §§ 3 bis 5, 7 bis 9, 11, 12, 14 bis 16, 18, 19 und 19 c Abs. 4 Z 1 und 2 keine Anwendung auf vorübergehende und unaufschiebbare Arbeiten.“

3. Nach § 32 wird folgender § 32 a samt Überschrift eingefügt:

„Verweisungen

§ 32 a. Soweit in diesem Bundesgesetz auf andere Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils geltenden Fassung anzuwenden.“

4. In § 33 wird folgender Abs. 1 b eingefügt:

„(1 b) Die §§ 19 b, 19 c, 19 d, 20 Abs. 1 und 32 a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

5. In § 33 Abs. 4 lit. d wird der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende lit. e angefügt:

„e) Hinsichtlich des Abschnittes 6 a der Bundesminister für Arbeit und Soziales.“

Artikel XII

Änderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes 1977

Das Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977, BGBl. Nr. 609, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 416/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 14 Abs. 7 lautet:

„(7) Zeiten, die für die Beurteilung der Anwartschaft auf Karenzurlaubsgeld herangezogen wurden, sind bei der Beurteilung der Anwartschaft auf Arbeitslosengeld nicht mehr zu berücksichtigen, es sei denn,

1. das Kind, dessen Geburt Anlaß für die Gewährung des Karenzurlaubsgeldes war, ist während des Bezuges des Karenzurlaubsgeldes gestorben oder
2. es wird Arbeitslosengeld für die Dauer einer Ausbildung gemäß § 18 Abs. 8 in Anspruch genommen.“

2. Dem § 18 wird folgender Abs. 8 angefügt:

„(8) Das Arbeitslosengeld wird für die Dauer einer Ausbildung maximal für 26 Wochen gewährt, wenn

- a) ein Arbeitsloser nach einem Karenzurlaub aus Anlaß der Elternschaft und einem Bezug von Karenzurlaubsgeld die Beschäftigung bei seinem Arbeitgeber wieder aufgenommen hat,
- b) diese Beschäftigung nach Ablauf des arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzes vom Arbeitgeber gekündigt wurde und ein Anspruch auf Arbeitslosengeld nach den vorstehenden Absätzen nicht gegeben ist,
- c) der Arbeitslose sich ohne Verzug, spätestens binnen einer Woche arbeitslos meldet und keine zumutbare Beschäftigung vermittelt werden kann und
- d) der Arbeitslose sich einer Ausbildung im Rahmen der Arbeitsmarktförderung unter-

zieht oder deshalb nicht unterzieht, weil von der Arbeitsmarktverwaltung keine geeignete Ausbildung angeboten werden kann.“

3. Dem § 31 a werden folgende Abs. 10 bis 12 angefügt:

„(10) Nimmt jeweils nur ein Elternteil im Anschluß an die Frist gemäß § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979 eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 15 c des Mutterschutzgesetzes 1979 oder § 8 des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften auf, so gebührt diesem das Karenzurlaubsgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, höchstens bis zur Vollendung des vierten Lebensjahres des Kindes.

(11) Nehmen beide Elternteile nebeneinander eine Teilzeitbeschäftigung im Sinne des Abs. 10 auf, so gebührt beiden Elternteilen das Karenzurlaubsgeld für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung, höchstens bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(12) Bei Anwendung der Abs. 10 und 11 gelten die Bestimmungen der Abs. 1 bis 9 sinngemäß.“

4. § 40 a erster Satz lautet:

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

5. § 60 Abs. 2 lit. b lautet:

„b) durch einen Beitrag aus Mitteln des Ausgleichsfonds für Familienbeihilfen zum Gesamtaufwand (Barleistungen einschließlich der hierauf entfallenden Krankenversicherungsbeiträge), und zwar in Höhe von 50 vH im Jahre 1993 und in Höhe von 100 vH für Teilzeitbeihilfen für unselbständig erwerbstätige Mütter und für Wiedereinstellungsbeihilfen nach Artikel XXI des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 408/1990 in der jeweils geltenden Fassung.“

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

„Inkrafttreten

§ 79. § 14 Abs. 7, § 18 Abs. 8, § 31 a Abs. 10 bis 12, § 40 a erster Satz und § 60 Abs. 2 lit. b in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel XIII

Änderung des Urlaubsgesetzes

Das Urlaubsgesetz 1976, BGBl. Nr. 390, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 473/1992, wird geändert wie folgt:

1. § 16 samt Überschrift lautet:

„Pflegefreistellung

§ 16. (1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder
2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) infolge Ausfalles einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15 b Abs. 2 Z 1 bis 4 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung,

nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

(2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist und ihm für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner Person gelegenen Gründen auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages zusteht. Der Arbeitgeber hat Anspruch auf Erstattung des für den Arbeitnehmer aufgewendeten Bruttoentgelts nach Abschnitt 2 des Entgeltfortzahlungsgesetzes, BGBl. Nr. 399/1974, in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Arbeitsleistung aus einem der in Abs. 1 und 2 genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft, kann zu einem in Abs. 2 genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angetreten werden.“

2. Dem § 18 wird folgender § 19 samt Überschrift angefügt:

„Inkrafttreten

§ 19. § 16 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel XIV

Änderung des Entgeltfortzahlungsgesetzes

Das Entgeltfortzahlungsgesetz, BGBl. Nr. 399/1974, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 408/1990, wird geändert wie folgt:

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

2. In Artikel I werden folgende §§ 19 und 20 samt Überschrift angefügt:

„Erstattungsansprüche der Arbeitgeber für Pflegefreistellungen nach § 16 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung

§ 19. (1) Leistet ein Arbeitgeber einem in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung auf Grund des § 16 Abs. 2 des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976, in der jeweils geltenden Fassung, so hat ihm auf Antrag der für den Arbeitnehmer jeweils zuständige Krankenversicherungsträger das dafür aufgewendete Bruttoentgelt binnen drei Monaten aus den allgemeinen Mitteln der Krankenversicherung zu erstatten.

(2) Die Erstattungsregelung gilt für Arbeitnehmer, auf die Abschnitt 2 des Urlaubsgesetzes anzuwenden ist.

Inkrafttreten

§ 20. § 8 Abs. 7 und § 19 dieses Bundesgesetzes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 833/1992 tritt mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Klestil

Vranitzky

834. Bundesgesetz, mit dem das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 474/1992 und das Betriebshilfegesetz, BGBl. Nr. 359/1982, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 678/1991 geändert werden (17. Novelle zum Bauern-Sozialversicherungsgesetz, 6. Novelle zum Betriebshilfegesetz)

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 559/1978, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 474/1992, wird wie folgt geändert:

1. § 243 Abs. 9 wird aufgehoben.

2. Nach § 244 wird folgender § 245 angefügt:

„§ 245. § 243 Abs. 9 und Artikel III Abs. 2 der 16. Novelle zum Bauern-Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 678/1991, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 834/1992 treten am 1. Jänner 1993 in Kraft.“

3. Im Artikel III Abs. 2 der 16. Novelle zum Bauern-Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 678/1991, wird der Ausdruck „50. Lebensjahr“ durch den Ausdruck „45. Lebensjahr“ und der Ausdruck „31. Dezember 1992“ durch den Ausdruck „31. Dezember 1993“ ersetzt.

Artikel II

Das Betriebshilfegesetz, BGBl. Nr. 359/1982, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz, BGBl. Nr. 678/1991, wird wie folgt geändert:

1. Art. I § 3 Abs. 3 letzter Satz entfällt.

2. Dem Art. VI wird nach Abs. 2 folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Art. I § 3 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 834/1992 tritt am 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Klestil
Vranitzky

835. Bundesgesetz, mit dem das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz geändert werden sowie eine Sonderbestimmung zum Arbeitsmarktförderungsgesetz geschaffen wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Artikel I

Das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz, BGBl. Nr. 324/1977, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 628/1991, wird wie folgt geändert:

1. § 1 Abs. 1 Z 3 lautet:

„3. die Ablehnung eines Antrages auf Eröffnung des Konkurses mangels hinreichenden Vermögens,“

2. Nach § 1 wird folgender § 1 a eingefügt:

„§ 1 a. (1) Insolvenz-Ausfallgeld gebührt auch für eine Abfertigung, wenn der Arbeitgeber auf Grund eines Urteiles, in dem die Prüfung ergab, daß sich seine persönliche Wirtschaftslage derart verschlechtert hat, daß ihm die Erfüllung der Zahlung der Abfertigung zum Teil oder zur Gänze billigerweise

nicht zugemutet werden kann, gemäß § 23 Abs. 2 des Angestelltengesetzes (AngG), BGBl. Nr. 292/1921, oder des § 22 Abs. 2 des Gutsangestelltengesetzes, BGBl. Nr. 538/1923, in der jeweils geltenden Fassung, oder einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift von der Zahlung einer Abfertigung zum Teil oder zur Gänze befreit wurde.

(2) Der Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld umfaßt den Teil der Abfertigung, den der Arbeitgeber im Sinne des Abs. 1 dem Anspruchsberechtigten nicht ausbezahlen muß, und die dem Arbeitnehmer diesbezüglich erwachsenen tarifmäßigen Verfahrenskosten und Bärauslagen sowie die von ihm zu ersetzenden Prozeßkosten.

(3) Im übrigen gelten die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes mit der Maßgabe, daß

1. das Vorliegen eines Insolvenztatbestandes im Sinne des § 1 Abs. 1 nicht erforderlich ist,
2. für das Verfahren das Arbeitsamt zuständig ist, in dessen Sprengel sich das Gericht befindet, das das Urteil in erster Instanz erlassen hat,
3. die Antragsfrist gemäß § 6 Abs. 1 mit der Zustellung des dem Anspruchsberechtigten gegenüber rechtskräftig gewordenen Urteiles zu laufen beginnt und
4. ein Übergang des Anspruches (§ 11) nicht stattfindet.“

3. § 3 Abs. 2 Z 1 lautet:

- „1. für gesicherte Ansprüche — mit Ausnahme der Ansprüche auf laufendes Entgelt —, die nach Ablauf der Frist nach Abs. 1 entstanden sind, sofern innerhalb der Frist nach Abs. 1
 - a) die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen,
 - b) die einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses vereinbart,
 - c) die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen oder
 - d) bei einem, einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz genießenden Arbeitnehmer die Zustimmung zur Kündigung oder vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei der zuständigen Behörde beantragt wurde,“

4. Nach § 3 Abs. 3 wird folgender Abs. 3 a eingefügt:

- „(3 a) Wenn der Anspruchsberechtigte
 1. einem Beschäftigungsverbot gemäß § 3 Abs. 1 oder 3 oder § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes, BGBl. Nr. 221/1979, in der geltenden Fassung unterliegt,
 2. einen Karenzurlaub gemäß dem Mutterschutzgesetz oder dem Eltern-Karenzurlaubsgesetz, BGBl. Nr. 651/1989, in der jeweils geltenden Fassung, oder einer anderen gleichartigen österreichischen Rechtsvorschrift in Anspruch nimmt,

3. Präsenz- oder Zivildienst im Sinne des Arbeitsplatzsicherungsgesetzes, BGBl. Nr. 683/1991, in der geltenden Fassung leistet, gebührt Insolvenz-Ausfallgeld auch für gesicherte Ansprüche (§ 1 Abs. 2) für die Zeit des Kündigungsschutzes nach der Geburt, nach dem Ende des Karenzurlaubes oder des Präsenz- oder Zivildienstes, wenn der Anspruchsberechtigte das Arbeitsverhältnis rechtzeitig wieder antritt. Das Erfordernis des Wiederantrittes entfällt, wenn wegen der erfolgten Betriebsstillegung der Kündigungs- und Entlassungsschutz noch vor dem Wiederantritt des Arbeitsverhältnisses endet oder wenn Insolvenz-Ausfallgeld für eine Abfertigung nach § 23 a Abs. 3 und 4 AngG gebührt.“

5. § 6 Abs. 1 Z 3 lautet:

„3. das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Frist nach dem ersten Satz endet, mit dessen Ende, im Fall des § 3 Abs. 3 a mit dem rechtzeitigen Wiederantritt des Arbeitsverhältnisses bzw., wenn dieses nicht mehr angetreten werden kann, mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses;“

6. § 6 Abs. 1 Z 4 lautet:

„4. hinsichtlich von Ansprüchen nach § 1 Abs. 2 ein Gerichtsverfahren bis längstens zum Ablauf der Frist nach dem ersten Satz anhängig gemacht wird, mit der rechtskräftigen Beendigung dieses Verfahrens bzw. hinsichtlich von Ansprüchen im Sinne des § 7 Abs. 7 mit der Zustellung der Klage an den Arbeitnehmer;“

7. Dem § 7 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Durch den fristgerechten Antrag (§ 6 Abs. 1) werden Verjährungs- und Verfallsfristen unterbrochen.“

8. § 7 Abs. 6 letzter Satz lautet:

„§ 8 Abs. 1 ist sinngemäß anzuwenden.“

9. Dem § 7 wird folgender Abs. 7 angefügt:

„(7) Ist der Arbeitnehmer auf Grund eines Urteiles nach § 30 Abs. 1 Z 1 KO verpflichtet, erhaltene Zahlungen für Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis zurückzuerstatten, so geht diese Verpflichtung mit der rechtzeitigen Beantragung von Insolvenz-Ausfallgeld (§ 6 Abs. 1) auf den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds im Ausmaß des zuzuerkennenden Insolvenz-Ausfallgeldes über.“

10. Im § 13 Abs. 4 treten anstelle des letzten Satzes folgende Sätze:

„Die diesbezüglichen Kosten trägt der Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds, wobei der Fonds der Finanzprokuratur für ihre Vertretungsbemühungen jährlich im nachhinein eine Vergütung zu entrichten hat. Die Vergütung wird mit dem 14fachen Jahresbezug eines Beamten der Allgemeinen Verwaltung der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, einschließlich der Verwaltungsdienstzulage, festgesetzt.“

11. Nach § 17 wird folgender § 17 a eingefügt:

„§ 17 a. § 1 Abs. 1 Z 3, § 1 a, § 3 Abs. 2 Z 1 und Abs. 3 a, § 6 Abs. 1 Z 3 und Z 4, der an § 7 Abs. 1 angefügte Satz, § 7 Abs. 6 letzter Satz, § 7 Abs. 7 und die im § 13 Abs. 4 anstelle des letzten Satzes tretenden Sätze in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 835/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel II

Das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz, BGBl. Nr. 414/1972, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 682/1991, wird wie folgt geändert:

1. § 13 a Abs. 1 Z 5 lautet:

„5. bei Inanspruchnahme einer Invaliditätspension (§ 254 ASVG);“

2. Nach § 13 a Abs. 1 Z 5 wird folgende Z 5 a eingefügt:

„5 a. bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Insolvenz des Arbeitgebers (§ 1 Abs. 1 Insolvenz-Entgeltssicherungsgesetz, BGBl. Nr. 324/1977, in der jeweils geltenden Fassung) durch berechtigten vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers oder durch Kündigung seitens des Arbeitgebers;“

3. § 13 e Abs. 1 erster Satz lautet:

„Wird ein Anspruch auf Abfertigung durch Auszahlung abgegolten, so sind für den Erwerb eines neuen Anspruches die Anspruchsvoraussetzungen des § 13 b neuerlich zu erfüllen; dies gilt jedoch nicht, wenn es sich um einen Anspruch nach § 13 a Abs. 1 Z 5 a handelt.“

4. Nach § 13 e Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Hat der Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses bei Insolvenz des Arbeitgebers noch keinen Abfertigungsanspruch nach § 13 a Abs. 1 Z 5 a erworben, so sind die in diesem Arbeitsverhältnis verbrachten Beschäftigungszeiten sowohl für die Bemessung eines neuen Abfertigungsanspruches als auch für die Erfüllung der Voraussetzungen des § 13 b zu berücksichtigen.“

5. Der bisherige Text des § 13 f erhält die Absatzbezeichnung „(1)“; ihm wird folgender Abs. 2 angefügt:

„(2) Im Falle des § 13 a Abs. 1 Z 5 a ist die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Urlaubs- und Abfertigungskasse vom Arbeitgeber (Masseverwalter) zu melden. Die Urlaubs- und Abfertigungskasse hat den Anspruch des Arbeitnehmers zu errechnen und diesen zur Geltendmachung aufzufordern.“

6. § 25 a Abs. 7 lautet:

„(7) Die zur Vertretung juristischer Personen oder Personenhandelsgesellschaften berufenen Per-

sonen und die gesetzlichen Vertreter natürlicher Personen haften im Rahmen ihrer Vertretungsmacht neben den durch sie vertretenen Zuschlagsschuldern für die von diesen zu entrichtenden Zuschläge insoweit, als die Zuschläge infolge schuldhafter Verletzung der den Vertretern auferlegten Pflichten nicht eingebracht werden können. Vermögensverwalter haften, soweit ihre Verwaltung reicht, entsprechend.“

7. § 29 Abs. 1 lit. a lautet:

„a) auf Feststellung der Verpflichtung zur Entrichtung der Zuschläge verjährt bei Zuschlagsschuldern (Arbeitgeber) und Zuschlagsmithaftenden binnen drei Jahren, gerechnet vom Ende des Zuschlagszeitraumes;“

8. § 40 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„§§ 13 a Abs. 1 Z 5 und 5 a, 13 e Abs. 1 erster Satz und Abs. 3, 13 f Abs. 2, 25 a Abs. 7 und 29 Abs. 1 lit. a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 835/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.“

Artikel III

Übergangsbestimmungen

(1) Die gemäß § 12 Abs. 1 Z 5 des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG) für den niedrigeren Zuschlag zu erlassende Verordnung ist erstmals für die Beitragsperiode 1996 zu erlassen. Bis zum Beginn der Beitragsperiode 1996 haben Arbeitgeber, die dem Geltungsbereich des BUAG für den Sachbereich der Abfertigungsregelung unterliegen, den vollen Zuschlag gemäß § 12 Abs. 1 Z 5 IESG zu entrichten.

(2) Wird in der Zeit vom 1. Jänner 1993 bis 31. Dezember 1995 über das Vermögen des Arbeitgebers der Konkurs eröffnet oder liegen die einem solchen gemäß § 1 Abs. 1 Z 1 bis 7 IESG gleichzuhaltenden Umstände (Insolvenz im Sinne des IESG) vor, so hat der Arbeitnehmer den Abfertigungsanspruch gemäß § 13 a Abs. 1 Z 5 a BUAG binnen sechs Monaten nach der Aufforderung durch die Urlaubs- und Abfertigungskasse gemäß § 13 f Abs. 2 BUAG bei sonstigem Verfall geltend zu machen. Die vorstehenden Bestimmungen sind auch anzuwenden, wenn zwar die Eröffnung des Anschlußkonkurses oder die Einstellung des Ausgleichsverfahrens nach § 69 Abs. 1 der Ausgleichsordnung, BGBl. II Nr. 221/1934 in der jeweils geltenden Fassung, nach dem 31. Dezember 1995 stattfindet, die jeweils vorausgegangene Eröffnung des Ausgleichsverfahrens jedoch vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(3) Bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 2 hat der Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds der Urlaubs- und Abfertigungskasse jene Abfertigungszahlungen zu ersetzen, die diese zur Auszahlung gebracht hat,

wenn der Arbeitnehmer zuletzt bei einem Arbeitgeber beschäftigt war, der im Sinne des § 1 Abs. 1 IESG insolvent ist. Hat die Urlaubs- und Abfertigungskasse die Arbeitnehmer eines solchen Arbeitgebers bezüglich ihrer Abfertigungen zur Gänze abgerechnet, hat sie diese ausbezahlten Beträge unter Anfügung der entsprechenden Nachweise kalendervierteljährlich beim Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds geltend zu machen. Die vorstehenden Bestimmungen sind auch anzuwenden, wenn zwar die Eröffnung des Anschlußkonkurses oder die Einstellung des Ausgleichsverfahrens nach § 69 Abs. 1 AO nach dem 31. Dezember 1995 stattfindet, die jeweils vorausgegangene Eröffnung des Ausgleichsverfahrens jedoch vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(4) Der vom Arbeitgeber zu tragende Zuschlag gemäß § 12 Abs. 1 Z 5 des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes (IESG), BGBl. Nr. 324/1977, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 628/1991, wird für die Beitragsperioden 1993 und 1994 mit 0,1 vH festgesetzt. Die Zinsen, Kreditvertrags- und Kontoführungsgebühren sowie die sonstigen Spesen, welche auf Grund von Krediten gemäß § 13 Abs. 3 IESG für den Zeitraum vom 1. Jänner 1993 bis 31. Dezember 1994 anfallen, sind dem Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds (§ 13 IESG) durch den Bund umgehend zu ersetzen. Bei Kreditaufnahmen gemäß § 13 Abs. 3 IESG, welche in den Jahren 1993 und 1994 durch den Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds erfolgen, ist das Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen herzustellen.

Artikel IV

Sonderbestimmung zum Arbeitsmarktförderungsgesetz

Abweichend von § 51 Abs. 3 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 685/1991, sind die Verwaltungskosten der Landesarbeitsämter und Arbeitsämter für das Jahr 1993 zur Gänze aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung zu bestreiten.

Klestil

Vranitzky

836. Bundesgesetz, mit dem das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 628/1991, geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. Nr. 628/1991, wird wie folgt geändert:

1. In § 8 Abs. 2 lit. c wird der Ausdruck „Entgeltverzeichnis“ durch den Ausdruck „Entgeltverzeichnis“ ersetzt.

2. § 8 Abs. 3 erster Satz lautet:

„Das Entgeltverzeichnis hat die Artikelnummer oder die Bezeichnung des Arbeitsstückes sowie das Entgelt für jedes einzelne Arbeitsstück und die hierfür vorgesehene Arbeitszeit zu enthalten.“

3. In § 8 Abs. 5 letzter Satz entfallen die Worte „im Abrechnungsnachweis“.

4. § 8 Abs. 6 lautet:

„(6) Allen mit Heimarbeit Beschäftigten ist überdies eine schriftliche Ausfertigung aller im Abs. 2 verlangten Angaben auszufolgen.“

5. In § 8 Abs. 7 wird der Ausdruck „Entgeltverzeichnisse“ durch den Ausdruck „Entgeltverzeichnisse“ ersetzt.

6. § 9 Abs. 1 lautet:

„(1) Das Entgelt ist einmal im Kalendermonat abzurechnen und auszuzahlen; anstelle des Kalendermonats kann der vier- bzw. fünfwöchige Beitragszeitraum gemäß § 44 Abs. 2 ASVG als Abrechnungszeitraum gewählt werden. Auf das zur Abrechnung gelangende Entgelt sind der geleisteten Arbeit entsprechende Vorschüsse zu leisten. In jedem Fall wird das Entgelt mit der Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses fällig.“

7. § 10 lautet:

„§ 10. (1) Der Auftraggeber hat über jede unmittelbare Ausgabe (Zustellung) von Heimarbeit an Heimarbeiter oder an Zwischenmeister (§§ 3 und 4), über jede Übernahme (Abholung) der durchgeführten Heimarbeit und über die Entgeltzahlung (§ 9) Nachweise in zweifacher Ausfertigung zu führen. Für Ausgabe (Zustellung), Übernahme (Abholung) und Entgeltzahlung kann ein gemeinsamer Nachweis geführt werden. Werden gesonderte Nachweise für die Ausgabe und Übernahme geführt, sind diese Nachweise dem Abrechnungsnachweis anzuschließen.

(2) Die Nachweise über die Ausgabe (Zustellung) von Heimarbeit haben zu enthalten:

1. Datum der Ausgabe (Zustellung),
2. Artikelnummer oder Bezeichnung des Arbeitsstückes laut Entgeltverzeichnis und Menge der vergebenen Arbeiten,
3. das für die vergebene Arbeit je Einheit gebührende Entgelt unter Angabe der hierfür vorgesehenen Arbeitszeit oder Berechnungsgrundlage und
4. einen allfällig vereinbarten Liefertermin.

(3) Die Nachweise über die Übernahme (Abholung) von Heimarbeit haben zu enthalten:

1. Datum der Übernahme (Abholung) und

2. Artikelnummer oder Bezeichnung des Arbeitsstückes laut Entgeltverzeichnis und Menge der gelieferten Arbeiten.

(4) Die Nachweise über die Entgeltzahlung (Abrechnungsnachweise) haben zu enthalten:

1. Bezeichnung des Abrechnungszeitraumes (§ 9),
2. Bezeichnung der in den Abrechnungszeitraum fallenden Übernahme (Abholungsnachweise) (Abs. 3),
3. Höhe des erzielten Arbeitsentgelts,
4. Höhe des Entgelts gemäß § 25 unter Angabe des Beginns und Endes der Krankheit und der Berechnungsgrundlage je Werktag,
5. Höhe des Feiertagsentgelts unter Angabe der Berechnungsgrundlage, des Berechnungszeitraumes, des Prozentsatzes und des Auszahlungstermines (§ 18 Abs. 4),
6. Höhe des Urlaubsentgelts und der Urlaubsabfindung bzw. Urlaubsentschädigung unter Angabe der Berechnungsgrundlage, des Urlaubszeitraumes und des Prozentsatzes,
7. Höhe des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration unter Angabe der Berechnungsgrundlage, des Berechnungszeitraumes, des Prozentsatzes und des Auszahlungstermines (§ 27 Abs. 2),
8. Höhe allfälliger Materialvergütungen und Unkostenzuschläge,
9. Höhe der Familienbeihilfe,
10. Höhe eines allfällig geleisteten Vorschusses,
11. Höhe des jeweiligen Nettobetrages,
12. Höhe der Abzüge vom Bruttoentgelt und deren Aufschlüsselung,
13. Höhe des jeweiligen Nettobetrages,
14. Höhe des auszahlenden Betrages,
15. Datum der Auszahlung (Überweisung).

(5) Der mit Heimarbeit Beschäftigte hat den Erhalt des auszahlenden Betrages auf dem Abrechnungsnachweis zu bestätigen. Erfolgt die Entgeltauszahlung mittels Überweisung, so ist die Unterschrift des mit Heimarbeit Beschäftigten durch den vom Auftraggeber einzutragenden Hinweis auf die Überweisung zu ersetzen.

(6) Die gemäß Abs. 1 bis 4 zu führenden Nachweise sind jeweils mit fortlaufenden Nummern zu versehen. Für jeden Heimarbeiter ist ein eigener namentlich zuordenbarer Nachweis zu verwenden. Die Erstaufbereitung ist drei Jahre im Betrieb des Auftraggebers nach Heimarbeitern und Namen geordnet aufzubewahren und auf Verlangen den Organen der Arbeitsinspektion, der Heimarbeitskommissionen, der Berufungskommission für Heimarbeit und dem zuständigen Krankenversicherungsträger vorzulegen. Die Zweitaufbereitung ist dem mit Heimarbeit Beschäftigten zu übergeben und von diesem aufzubewahren. Der Auftraggeber hat dem mit Heimarbeit Beschäftigten eine entsprechende Vorrichtung zur Abheftung der Zweitaufbereitungen zur Verfügung zu stellen.

(7) Auftraggeber, die die Lohnverrechnung mittels automationsunterstützter Datenverarbeitung durchführen, können die Nachweise gemäß Abs. 1 bis 4 im gleichen Verfahren erstellen. Die Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit der Berechnung der Entgelte muß durch einen schriftlichen Ausdruck gewährleistet sein.

(8) Abs. 2 Z 3 findet bei der Herstellung neuer Muster, die als Einzelstücke erst auszuarbeiten sind, keine Anwendung.“

8. In § 12 wird der Ausdruck „Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153“ durch den Ausdruck „Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983“ ersetzt.

9. Die Überschrift des III. Hauptstückes lautet:

„Feiertags- und Urlaubsregelung, Leistung im Pflegefall, Krankenentgelt, Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses und Abfertigung“

10. § 18 lautet:

„§ 18. (1) Heimarbeiter haben für die im Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, in seiner jeweils geltenden Fassung angeführten Feiertage Anspruch auf Feiertagsentgelt.

(2) Das Feiertagsentgelt ist in Form eines Zuschlages zu leisten. Als Berechnungsgrundlage ist die Summe aus den im Berechnungszeitraum erzielten Arbeitsentgelten, allfälligen Urlaubsentgelten und allfälligen Entgelten gemäß § 25, ausschließlich allfälliger Unkostenzuschläge, heranzuziehen.

(3) Der Zuschlag beträgt 4 vH. Für die Angehörigen der evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche und der Methodistenkirche beträgt der Zuschlag 4½ vH. Er darf in das Arbeitsentgelt nicht einbezogen werden.

(4) Das Feiertagsentgelt ist jeweils bei der ersten Entgeltzahlung nach dem 15. Juni und nach dem 15. Dezember abzurechnen und auszuzahlen. Hat der Heimarbeiter einen Anspruch auf Urlaubszuschuß und Weihnachtsremuneration, so kann das Feiertagsentgelt gemeinsam mit dem Urlaubszuschuß und der Weihnachtsremuneration abgerechnet und ausgezahlt werden. Endet das Heimarbeitsverhältnis früher, so ist das Feiertagsentgelt bei der letzten Entgeltabrechnung abzurechnen und auszuzahlen.“

11. Im § 21 Abs. 2 und § 22 Abs. 5 wird die Paragraphenbezeichnung „§ 27“ durch „§ 25“ ersetzt.

12. Dem § 23 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

„Die Urlaubssentschädigung umfaßt auch den aliquoten Urlaubszuschuß und die aliquote Weihnachtsremuneration für die Zeit des nicht verbrauchten Urlaubes.“

13. § 25 samt Überschrift entfällt.

14. Der bisherige § 26 erhält die Bezeichnung „§ 24“.

15. Der bisherige § 27 erhält die Bezeichnung „§ 25“; ihm wird folgender neuer § 26 samt Überschrift angefügt:

„Leistung im Pflegefall

§ 26. (1) Ist ein Zeitpunkt des Eintritts des Verhinderungsfalles dem Versicherungsschutz gemäß § 122 ASVG unterliegender Heimarbeiter an der Leistung seiner Arbeit wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes), welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, nachweislich verhindert, so hat er gegenüber dem zuständigen Krankenversicherungsträger Anspruch auf Entgeltersatz aus den Mitteln der Krankenversicherung bis zum Höchstausmaß von sechs Tagen. Dieser Anspruch besteht nur einmal innerhalb eines Kalenderjahres.

(2) Das Ausmaß des Entgeltersatzes richtet sich nach dem täglichen Wochengeld gemäß § 3 Abs. 5 des Betriebshilfegesetzes, BGBl. Nr. 359/1982, in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Der Heimarbeiter ist verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem zuständigen Krankenversicherungsträger unter Vorlage einer ärztlichen Bestätigung über die Notwendigkeit der Pflege (Abs. 1) und deren Dauer bekanntzugeben. Er ist weiters verpflichtet, ohne Verzug die Arbeitsverhinderung dem Auftraggeber bekanntzugeben und auf dessen Verlangen eine Ablichtung der ärztlichen Bestätigung vorzulegen.

(4) Durch Arbeitsverhinderungen gemäß Abs. 1 wird das Heimarbeitsverhältnis nicht unterbrochen. Ein allfällig vereinbarter Liefertermin verschiebt sich entsprechend der Dauer der Arbeitsverhinderung.“

16. Der bisherige § 27 a erhält die Bezeichnung „§ 27“; im Abs. 1 wird die Paragraphenbezeichnung „§ 27“ durch „§ 25“ ersetzt.

17. § 27 Abs. 2 lautet:

„(2) Der Urlaubszuschuß ist jeweils bei Urlaubsantritt für den Urlaubszeitraum (§ 20 Abs. 2) abzurechnen und auszuzahlen. Der Auftraggeber kann auch einen anderen ein Jahr umfassenden Abrechnungszeitraum wählen. Wählt der Auftraggeber einen anderen Abrechnungszeitraum, so hat er dem Heimarbeiter nachweislich mitzuteilen, wann die Abrechnung und Auszahlung des Urlaubszuschusses erfolgt. Die Weihnachtsremuneration ist jeweils bei der Entgeltzahlung für den Monat November für die Zeit von Anfang Dezember des vergangenen Jahres bis Ende November des laufenden Jahres abzurechnen und auszuzahlen. Endet das Heimarbeitsverhältnis frü-

her, so sind die aliquoten Teile des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration bei der letzten Entgeltzahlung abzurechnen und auszuzahlen.“

18. Dem III. Hauptstück wird folgender Abschnitt 5 angefügt:

„Abschnitt 5

Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses

§ 27 a. (1) Das Heimarbeitsverhältnis endet

1. zu dem vom Auftraggeber oder Heimarbeiter ausdrücklich erklärten Zeitpunkt oder
2. 30 Tage nach der Ablieferung des letzten Auftrages, wenn der Auftraggeber dem Heimarbeiter innerhalb dieser Frist keinen weiteren Auftrag vergibt oder
3. 30 Tage nach der Ablieferung des letzten Auftrages, wenn sich der Heimarbeiter grundlos weigert, innerhalb dieser Frist einen weiteren Auftrag anzunehmen.

(2) Wird das Heimarbeitsverhältnis durch ausdrückliche Erklärung aufgelöst (Abs. 1 Z 1), so ist zwischen dem Zugang der Auflösungserklärung und dem erklärten Ende des Heimarbeitsverhältnisses eine Frist von mindestens einer Woche einzuhalten.

(3) Der Heimarbeiter hat für die Woche nach dem Zugang der Auflösungserklärung Anspruch auf Vergabe von Heimarbeit im Ausmaß des Durchschnittsverdienstes der letzten 13 Wochen, in denen der Heimarbeiter Arbeitsaufträge erhalten hat (Abs. 4 letzter Satz).

(4) Wird dem Heimarbeiter nach dem Zugang der Auflösungserklärung durch den Auftraggeber (Abs. 1 Z 1) keine Arbeit ausgegeben, so hat er Anspruch auf eine Entschädigung in Höhe eines Wochenentgeltes nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen, in denen er Arbeitsaufträge erhalten hat. Für die Berechnung des Durchschnittsverdienstes sind die in den 13 Wochen erzielten Arbeitsentgelte einschließlich allfälliger Urlaubsentgelte, Feiertagsentgelte und Entgelte gemäß § 25, jedoch ausschließlich der Unkostenzuschläge, zu berücksichtigen; für Urlaubszuschuß und Weihnachtsremuneration ist ein Zuschlag von 14% hinzuzurechnen.

(5) Wird dem Heimarbeiter nach dem Zugang der Auflösungserklärung eine geringere Arbeitsmenge ausgegeben, als dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen entspricht, in denen er Arbeitsaufträge erhalten hat, so ist ihm die Differenz auf den Entgeltanspruch für eine Woche, berechnet nach dem Durchschnittsverdienst dieser 13 Wochen (Abs. 4 letzter Satz), zu bezahlen.

(6) Hat das Heimarbeitsverhältnis weniger als 13 Wochen gedauert, so ist für die Berechnung der Ansprüche gemäß Abs. 3, 4 und 5 der Durchschnitt der Wochen, in denen der Heimarbeiter Arbeitsaufträge erhalten hat, heranzuziehen.

(7) Der Anspruch gemäß Abs. 4 gebührt dem Heimarbeiter auch bei Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses gemäß Abs. 1 Z 2.

(8) Hält der Heimarbeiter die in Abs. 2 festgelegte Frist für die Auflösungserklärung grundlos nicht ein oder wird das Heimarbeitsverhältnis gemäß Abs. 1 Z 3 beendet, so verliert er seinen Anspruch auf die aliquoten Teile des Urlaubszuschusses und der Weihnachtsremuneration (§ 27 Abs. 2 letzter Satz).

Abfertigung

§ 27 b. (1) Dem Heimarbeiter gebührt bei Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses eine Abfertigung. Auf diese sind die §§ 23 und 23 a des Angestelltengesetzes, BGBl. Nr. 292/1921, in der jeweils geltenden Fassung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen anzuwenden.

(2) Für die Bemessung der Anwartschaftszeiten sind die Zeiten zwischen erster Auftragsvergabe und Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses heranzuziehen.

(3) Für die Berechnung der Höhe des Abfertigungsanspruches ist der monatliche Durchschnittsverdienst des vor der Beendigung des Heimarbeitsverhältnisses liegenden Arbeitsjahres, einschließlich Urlaubsentgelt, Feiertagsentgelt und Entgelt gemäß § 25, jedoch ausschließlich der Unkostenzuschläge, heranzuziehen. Zu dem monatlichen Durchschnittsverdienst ist ein Zuschlag von 14% für Urlaubszuschuß und Weihnachtsremuneration hinzuzurechnen.

(4) Wird das Heimarbeitsverhältnis durch den Auftraggeber gemäß § 27 a Abs. 1 Z 1 aufgelöst und erhält der Heimarbeiter innerhalb von 30 Tagen einen weiteren Arbeitsauftrag, so sind die Anwartschaftszeiten aus den Heimarbeitsverhältnissen zusammenzurechnen.

(5) Zeiten eines Arbeitsverhältnisses des Heimarbeiters zum selben Auftraggeber sind für die Abfertigung nur zu berücksichtigen, wenn das Arbeitsverhältnis dem Heimarbeitsverhältnis unmittelbar vorangegangen ist. Nicht zu berücksichtigen sind Zeiten, für die der Heimarbeiter als Arbeitnehmer im Betrieb desselben Auftraggebers bereits eine Abfertigung erhalten hat.“

19. § 30 Abs. 2 lautet:

„(2) Die Mitglieder sind den Gruppen der Auftraggeber, der Heimarbeiter, der Zwischenmeister und der Mittelpersonen unter Bedachtnahme auf den jeweiligen fachlichen Wirkungsbereich der Heimarbeitskommission zu entnehmen. Die Mitglieder können auch dem Kreise der Funktionäre und Angestellten der Interessenvertretungen der in Betracht kommenden Gruppen entnommen werden.“

20. Im § 30 Abs. 4 und § 39 Abs. 4 wird der Ausdruck „des Österreichischen Arbeiterkammertages“ durch den Ausdruck „der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte“ ersetzt.

21. Im § 30 Abs. 5 und § 39 Abs. 5 wird der Ausdruck „vom Österreichischen Arbeiterkammertag“ durch den Ausdruck „von der Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte“ ersetzt.

22. § 32 Abs. 2 letzter Satz lautet:

„Bei der Auswahl der Mitglieder innerhalb der einzelnen Gruppen soll auf den Erzeugungszweig, für den eine Regelung getroffen werden soll, tunlichst Bedacht genommen werden.“

23. § 39 Abs. 7 lautet:

„(7) Vorsitzende, Stellvertreter und Mitglieder der Heimarbeitskommissionen sind vom Amt als Beisitzer der Berufungskommission ausgeschlossen. Im übrigen ist für den Vorsitzenden, die Stellvertreter und die Beisitzer der Berufungskommission § 31 Abs. 1 und 2 anzuwenden.“

24. Im § 52 Abs. 2 wird die Paragraphenbezeichnung „§ 27“ durch „§ 25“ ersetzt.

25. § 64 lautet:

„§ 64. Personen, die den Vorschriften dieses Bundesgesetzes, mit Ausnahme der §§ 26, 27 a und 27 b, oder einer aufgrund dieses Bundesgesetzes erlassenen Vorschrift (Verordnungen oder Bescheide) zuwiderhandeln, sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften strenger zu bestrafen ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 30 000 S, im Wiederholungsfall von 2 000 S bis 60 000 S zu bestrafen. In gleicher Weise ist zu bestrafen, wer sich einer erheblichen oder wiederholten Unterentlohnung (§ 52 Abs. 2) schuldig macht. Verstöße gegen § 14 Abs. 1 sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften strenger zu bestrafen ist, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit Geldstrafe bis zu 100 000 S zu bestrafen.“

26. Dem § 73 werden folgende §§ 74 und 75 samt Überschrift angefügt:

„Inkrafttreten

§ 74. § 8 Abs. 2 lit. c, Abs. 3 erster Satz, Abs. 5 letzter Satz, Abs. 6 und 7, § 9 Abs. 1, § 10, § 12, § 18, § 23 Abs. 2, § 24, § 25, § 26, § 27 Abs. 1 und 2, § 27 a, § 27 b, § 30 Abs. 2, 4 und 5, § 32 Abs. 2 letzter Satz, § 39 Abs. 4, 5 und 7 und § 64 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 836/1992 treten mit 1. Jänner 1993 in Kraft.

Übergangsbestimmungen

§ 75. (1) Die nach § 27 b gebührenden Abfertigungsansprüche treten in Etappen in Kraft und betragen

1. 10%, wenn das Heimarbeitsverhältnis spätestens mit 30. Juni 1993,

2. 20%, wenn das Heimarbeitsverhältnis innerhalb des Zeitraumes vom 1. Juli 1993 bis 30. Juni 1994,
3. 40%, wenn das Heimarbeitsverhältnis innerhalb des Zeitraumes vom 1. Juli 1994 bis 30. Juni 1995,
4. 60%, wenn das Heimarbeitsverhältnis innerhalb des Zeitraumes vom 1. Juli 1995 bis 30. Juni 1996,
5. 80%, wenn das Heimarbeitsverhältnis innerhalb des Zeitraumes vom 1. Juli 1996 bis 30. Juni 1997,
6. 100%, wenn das Heimarbeitsverhältnis ab dem 1. Juli 1997 endet.

(2) Für die Entstehung des Anspruches auf Abfertigung sind Zeiten vor dem 1. Jänner 1993 nur zu berücksichtigen, wenn sie ununterbrochen sind.“

Klestil

Vranitzky

837. Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Der Nationalrat hat beschlossen:

§ 1. Der Bund bekennt sich zum schrittweisen Abbau von bestehenden gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen von Frauen.

§ 2. (1) Die Bundesregierung hat dem Nationalrat jedes zweite Kalenderjahr, jeweils spätestens bis zum 30. Juni, über die im Berichtszeitraum gesetzten Maßnahmen zum Abbau der im § 1 bezeichneten Benachteiligungen zu berichten.

(2) Maßnahmen im Sinne des Abs. 1 sind:

1. die Schaffung von Einrichtungen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren;
2. sozialpolitische Maßnahmen, die Benachteiligungen von Frauen im Hinblick auf den Umstand, daß sie Mütter sind oder sein können, abbauen;
3. aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen (insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Kunst und Kunstförderung sowie im öffentlichen Dienst);
4. allgemeine Maßnahmen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit;
5. Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben.

§ 3. Durch den Bericht gemäß § 2 soll der Nationalrat in die Lage versetzt werden, den jeweiligen Stand der Verwirklichung des Abbaues der im § 1 bezeichneten Benachteiligungen festzustellen.

§ 4. (1) Dieses Bundesgesetz tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2018 außer Kraft.

(2) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist die Bundesregierung betraut.

Klestil

Vranitzky

BUNDESGESETZBLATT

FÜR DIE REPUBLIK ÖSTERREICH

Der **Bezugspreis** des Bundesgesetzblattes für die Republik Österreich beträgt vorbehaltlich allfälliger Preiserhöhungen infolge unvorhergesehener Steigerung der Herstellungskosten bis zu einem Jahresumfang von 3000 Seiten S 1 226,— inklusive 10% Umsatzsteuer für Inlands- und S 1 326,— für Auslandsabonnements. Für den Fall, daß dieser Umfang überschritten wird, bleibt für den Mehrumfang eine entsprechende Neuberechnung vorbehalten. Der Bezugspreis kann auch in zwei gleichen Teilbeträgen zum 1. Jänner und 1. Juli entrichtet werden.

Einzelne Stücke des Bundesgesetzblattes sind erhältlich gegen Entrichtung des Verkaufspreises von S 1,90 inklusive 10% Umsatzsteuer für das Blatt = 2 Seiten, jedoch mindestens S 9,50 inklusive 10% Umsatzsteuer für das Stück, im Verlag der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, Tel. 797 89/295 oder 327 Durchwahl, sowie bei der Manz'schen Verlags- und Universitätsbuchhandlung, 1010 Wien, Kohlmarkt 16, Tel. 531 61.

Bezugsanmeldungen werden von der Abonnementstelle des Verlages der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, Tel. 797 89/294 Durchwahl, entgegengenommen.

Als Bezugsanmeldung gilt auch die Überweisung des Bezugspreises oder seines ersten Teilbetrages auf das Postscheckkonto Wien Nr. 7.272.800. Die Bezugsanmeldung gilt bis zu einem allfälligen schriftlichen Widerruf. Der Widerruf ist nur mit Wirkung für das Ende des Kalenderjahres möglich. Er muß, um wirksam zu sein, spätestens am 15. Dezember bei der Abonnementstelle des Verlages der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, einlangen.

Die **Zustellung** des Bundesgesetzblattes erfolgt erst nach Entrichtung des Bezugspreises. Die Bezieher werden, um keine Verzögerung in der Zustellung eintreten zu lassen, eingeladen, den Bezugspreis umgehend zu überweisen.

Ersätze für abgängige oder mangelhaft zugekommene Stücke des Bundesgesetzblattes sind binnen drei Monaten nach dem Erscheinen unmittelbar bei der Abonnementstelle des Verlages der Österreichischen Staatsdruckerei, 1037 Wien, Rennweg 12 a, Tel. 797 89/294 Durchwahl, anzufordern. Nach Ablauf dieses Zeitraumes werden Stücke des Bundesgesetzblattes ausnahmslos nur gegen Entrichtung des Verkaufspreises abgegeben.