VERNEHMLASSUNG

DER REGIERUNG

DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN

BETREFFEND

DIE ABÄNDERUNG DES ALLGEMEINEN BÜRGERLICHEN GESETZBUCHES (ARBEITSVERTRAGSRECHT)

Umsetzung der Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge, sowie Richtlinie 1997/81/EG über Teilzeitarbeit

Ressort Wirtschaft

Vernehmlassungsfrist: **17. Juni 2005**

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Zusammenfassung.....3

Zuständiges Ressort 5

Betroffene Amtsstelle.....5

1. Allgemeines 6

1.1 Umsetzung der Richtlinie 7

2. Schwerpunkte der Richtlinie..... 7

2.1 Gegenstand und Anwendungsbereich..... 10

3. Ziele und Inhalte der Vernehmlassungsvorlage 15

4. Erläuterungen zur Vernehmlassungsvorlage 18

5. Vernehmlassungsvorlage 24

Beilagen:

- Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit
- Richtlinie 1990/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge

ZUSAMMENFASSUNG

Die Umsetzungsfrist der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für befristete Arbeitsverträge dauerte bis 10. Juli 2001. Die Richtlinie 97/81EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Rahmenvereinbarung bezüglich Teilzeitarbeit war bis zum 20. Januar 2001 umzusetzen. Nachdem die Umsetzung beider Richtlinien durch die Sozialpartner nicht innerhalb der vorgeschriebenen Frist erfolgte, sowie der Tatsache, dass die Gesamtarbeitsverträge nicht alle Berufsgruppen erfassen, entschied die Regierung am 24. August 2004, zusätzlich zur geplanten Umsetzung der Bestimmungen in den Gesamtarbeitsverträgen, gesetzliche Regelungen zu erlassen.

Die Richtlinie1990/70 EG zielt auf die Festlegung von allgemeinen Grundsätzen und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge und Beschäftigungsverhältnisse ab.

Kerninhalt der Richtlinie über befristete Arbeitsverhältnisse ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung, die Verbesserung der Qualität befristeter Arbeitsverhältnisse und die Verhinderung von Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse.

Die Rahmenvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer in befristeten Arbeitsverhältnissen mit Ausnahme derer, die einem Unternehmen von einer Leiharbeitsagentur zur Verfügung gestellt werden.

Zu den wichtigsten Regelungen der Richtlinie gehören die Nichtdiskriminierung befristet Beschäftigter, die Vermeidung von Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge, die Information befristet beschäftigter Arbeitnehmer über freiwerdende unbefristete Stellen im Unternehmen, die Gewährleistung des Zuganges zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, Berücksichtigung befristet Beschäftigter bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen, sowie der Vorbehalt günstigerer vertraglicher Regelungen. Des weiteren ist ein Ausnahmevorbehalt enthalten. Es steht den Mitgliedstaaten demnach frei, Berufsbildung und Umschulungsprogramme von der Anwendbarkeit der Richtlinie auszunehmen.

Die Richtlinie 97/81EG legt die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für Teilzeitarbeit fest.

Kerninhalt sind die Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigten und die Förderung der Entwicklung von Teilzeitarbeitsmöglichkeiten auf akzeptabler Grundlage für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Die Richtlinie findet Anwendung auf Teilzeitbeschäftigte, welche nach geltendem Recht des Mitgliedsstaates einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen. Teilzeitbeschäftigte, welche nur gelegentlich arbeiten, können vom Anwendungsbereich der Richtlinie ganz oder teilweise aufgrund Vorliegen sachlicher Gründe ausgeschlossen werden.

Zu den wichtigsten Regelungen gehören die Beseitigung von Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten, die Förderung der Teilzeitarbeit, Gewährleistung eines Kündigungsschutzes bei Wechsel von Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis oder umgekehrt, der Zugang von Teilzeitbeschäftigten zu Fördermassnahmen im Bereich beruflicher Bildung und leitenden Stellen im Unternehmen, sowie die Information der Arbeitnehmer über Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplätze im Betrieb.

Beide Richtlinien enthalten einen Ausschluss ihrer Geltung bezüglich Sozialversicherung (RL 97/81/EG Präambel Abs. 3; RL 1999/70EG Präambel Abs. 5). Damit sind die Altersversicherungsgesetzgebung und das Gesetz über die obligatorische Unfallversicherung nicht auf die Vereinbarkeit mit den Richtlinien zu überprüfen. Auch die Krankenversicherungsgesetzgebung fällt unter diesen Ausschluss.

Die bestehenden Regelungen über die Befristung und Teilzeitarbeit sind im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch Kapitel, Arbeitsvertragsrecht enthalten (Befristung in §1173a Art. 44, Teilzeitarbeit in §1173a Art. 1 Abs. 2). Die im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie neu zu erlassenden gesetzlichen Bestimmungen über die Befristung von Arbeitsverhältnissen und über die Teilzeitarbeit sind daher ins Arbeitsvertragsrecht im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch § 1173aff. einzufügen. Einer weiteren Abänderung bedarf das Gesetz über die Information und Mitwirkung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz; MWG), da gemäss der vorliegenden Richtlinie befristet Beschäftigte bei der Berechnung des Schwellenwertes für die Errichtung einer Arbeitnehmervertretung zu berücksichtigen sind. Demgegenüber stellt das geltende Mitwirkungsgesetz gemäss Art. 2 Abs. 2

MWG auf „ständig Beschäftigte“ ab. Da das Mitwirkungsgesetz sich derzeit aufgrund einer weiteren EWR bedingten Abänderung in Vernehmlassung befindet, wird im vorliegenden Bericht auf diese Abänderung nicht Bezug genommen. Die gemäss Richtlinie umzusetzende Bestimmung (§7 Abs. 1) wird daher mit der Abänderung des Mitwirkungsgesetzes vorgenommen.

ZUSTÄNDIGES RESSORT

Wirtschaft

BETROFFENE AMTSSTELLE

Amt für Volkswirtschaft

Vaduz, 12. April 2005

P

RA 2005/635-9421

1. ALLGEMEINES

Am 10. Juli 1999 ist die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 über die Festlegung eines allgemeinen Rahmens für befristete Arbeitsverhältnisse in Kraft getreten (ABl. L 175/43 vom 10.07.1999); am 20. Januar 1998 ist die Richtlinie 97/81 EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über Teilzeitarbeit in Kraft getreten (ABl. L14/9 vom 20.01.1998)

Im nationalen Recht finden sich gesetzliche Bestimmungen über Befristung und Teilzeitarbeit im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch. Die gesetzliche Regelung über Befristung ist in §1173a Art. 44 ABGB enthalten und steht im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In §1173a Art. 1 Abs. 2 ABGB wird unter den Betriff des Einzelarbeitsvertrages auch der Teilzeitarbeitsvertrag gefasst. Daher sind im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie die Bestimmungen des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches zu ergänzen.

Die Richtlinien über Befristung und Teilzeitarbeit zeigen auf, dass den Sozialpartnern eine wichtige Rolle in der europäischen Beschäftigungsstrategie zukommt und mit der Umsetzung ein weiterer Beitrag auf dem Weg zu Gleichgewicht zwischen Flexibilität der Arbeitszeit und Sicherheit der Arbeitnehmer geleistet wird. Titel 1, Ziffer 7 der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer sieht vor, dass die Verwirklichung des Binnenmarktes zu einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Europäischen Gemeinschaft führen muss. Dies soll durch eine Angleichung der Bedingungen bezüglich anderer Arbeitsformen als das unbefristete Arbeitsverhältnis, wie das befristete Arbeitsverhältnis, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und Saisonarbeit, erreicht werden.

1.1 Umsetzung der Richtlinie

Am 12. Mai 2000 hat der Gemeinsame EWR Ausschuss in Brüssel beschlossen, die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. Nr. L175 vom 10.07.1999) in das EWR Abkommen (EWRA) zu übernehmen (Beschluss Nr. 43/2000).

Die Richtlinie 1999/70/EG ist sowohl von den EU-Mitgliedstaaten als auch von den EWR/EFTA Staaten bis zum 10. Juli 2001 umzusetzen.

Der Landtag hat der Übernahme der Richtlinie in seiner Sitzung vom 26. Oktober 2000 einhellig zugestimmt.

Am 30. Oktober 1998 hat der Gemeinsame EWR Ausschuss in Brüssel beschlossen, die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (ABl. Nr. L 14 vom 20.01.1998) in das EWR Abkommen (EWRA) zu übernehmen (Beschluss Nr. 104/1998).

Die Richtlinie 97/81 EG ist sowohl von den EU-Mitgliedstaaten als auch von den EWR/EFTA Staaten bis zum 20. Januar 2001 umzusetzen.

Der Landtag hat der Übernahme der Richtlinie in seiner Sitzung vom 18. Dezember 1998 einhellig zugestimmt.

2. SCHWERPUNKTE DER RICHTLINIE

Mit der Richtlinie 99/70 EG soll die am 18. März 1999 zwischen UNICE (Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas), CEEP (Europäischer Zentralverband

der öffentlichen Wirtschaft) und EGB (Europäischer Gewerkschaftsbund) geschlossene Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge umgesetzt werden. Die Richtlinie erstreckt sich ausschliesslich auf die Beschäftigungsbedingungen von befristet Beschäftigten und anerkennt, dass die Mitgliedstaaten über Fragen der gesetzlichen Regelung der sozialen Sicherheit entscheiden. Die Vereinbarung findet Anwendung auf befristet Beschäftigte (inklusive Saisonarbeiter) mit Ausnahme derer, welche von einer Leiharbeitsagentur zur Verfügung gestellt werden. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass die Vereinbarung für die berufliche Erstausbildung und die Lehrlingsausbildung oder Arbeitsverträge und -verhältnisse, die im Rahmen eines besonderen öffentlichen oder von der öffentlichen Hand unterstützten beruflichen Ausbildungs-, Eingliederungs- oder Umschulungsprogramm abgeschlossen wurden, keine Gültigkeit hat. Die Richtlinie definiert die Begriffe befristet beschäftigter Arbeitnehmer und vergleichbarer Dauerbeschäftigter. Es ist vorgesehen, dass Arbeitnehmer mit befristetem Arbeitsvertrag oder befristetem Arbeitsverhältnis nicht schlechter gestellt sein dürfen als vergleichbare Dauerbeschäftigte, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Durch die Richtlinie soll ferner der Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge oder -verhältnisse verhindert werden. Um dieser Vorgabe nachzukommen, ergreifen die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner unter Berücksichtigung bestimmter Branchen und Arbeitnehmerkategorien eine oder mehrere der folgenden Massnahmen: Definition sachlicher Gründe, die eine Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen; die Festlegung der insgesamt maximal zulässigen Dauer aufeinander folgender Arbeitsverträge oder -verhältnisse; die Festlegung der Zahl der Verlängerungen solcher Verträge oder Verhältnisse. Die Arbeitgeber sorgen dafür, dass befristet Beschäftigten im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten der Zugang zu Aus- und Weiterbildung, sowie berufliches Fortkommen erleichtert wird. Bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen in den Unternehmen sind befristet Beschäftigte mit zu berücksichtigen. Bei Einführung der massgeblichen Bestimmungen gilt das Günstigkeitsprinzip. Im Fall der Nichteinhaltung der einzelstaatlichen Bestimmungen, wel-

che auf Grundlage der Richtlinie erlassen werden, sind durch die Mitgliedstaaten Sanktionen vorgesehen. Gesamt gesehen bietet die vorliegende Richtlinie einen ausgeglichenen und flexiblen Rahmen, der der zunehmenden Tendenz, befristete Arbeitsverträge zu verwenden, Rechnung trägt und deren Missbrauch verhindert. Gleichzeitig wurde der Situation der KMU besondere Aufmerksamkeit gewidmet, damit verwaltungsmässige, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermieden werden können. In mehreren Bestimmungen wird auf die einzelstaatlich gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten und/oder auf die Sozialpartner Bezug genommen, damit den Anforderungen der KMU Rechnung getragen werden kann.

Durch die RL 97/81EG soll die am 6. Juni 1997 von der UNICE; CEEP und EGB geschlossene Rahmenvereinigung über Teilzeitarbeit umgesetzt werden. Damit soll Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis und die Entwicklung einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit gefördert werden. Vorrangig ist der Grundsatz der Nichtdiskriminierung von Teilzeitbeschäftigten. Begriffe wie Teilzeitbeschäftigter und vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter sind definiert. Teilzeitarbeit ist gemäss dieser Richtlinie sowohl qualitativ als auch quantitativ zu fördern; ebenso der Zugang zu Berufs- und Weiterbildung. Teilzeitbeschäftigung soll kein Hindernis sein, leitende Stellungen in einem Unternehmen zu bekleiden. Die Arbeitgeber haben dafür Sorge zu tragen, dass Arbeitnehmer in einem Unternehmen über Teilzeitstellen bzw. Vollzeitstellen informiert sind. Streitfälle, sofern sie aufgrund präventiver Massnahmen nicht verhindert werden konnten, werden aufgrund der Anwendung dieser Vereinbarung gemäss den einzelstaatlichen Vorschriften erledigt. Wie bereits zu RL99/70EG ausgeführt, kommt auch im Rahmen der Umsetzung und Anwendung der Richtlinie betreffend Teilzeitarbeit den Sozialpartnern eine bedeutende Rolle zu. Sowohl Mitgliedstaaten als auch Sozialpartner können günstigere Bestimmungen beibehalten oder einführen, als sie in dieser Vereinbarung vorgesehen sind.

2.1 Gegenstand und Anwendungsbereich

Gegenstand der RL 99/70EG ist die Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften der Mitgliedstaaten für befristete Arbeitsverträge bzw. -verhältnisse und beinhaltet einen Ausnahmevorbehalt für Berufsbildungs- und Umschulungsprogramme, ein Diskriminierungsverbot, die Unterbindung des Missbrauchs durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge, die Pflicht zur Information der Arbeitnehmer über Beschäftigungsmöglichkeiten, Zugangserleichterung zur Aus- und Weiterbildung, die Berücksichtigung befristet Beschäftigter bei der Berechnung der Schwellenwerte für die Einrichtung von Arbeitnehmervertretungen, das Günstigkeitsprinzip und den Ausschluss der Geltung bezüglich der Sozialversicherung.

Anwendungsbereich

Die Richtlinie findet Anwendung auf befristet Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis gemäss gesetzlich, tarifvertraglich oder nach Gepflogenheiten des Mitgliedstaates geltenden Definition. Arbeitnehmer, welche von einer Leiharbeitsagentur zur Verfügung gestellt werden, fallen nicht in den Anwendungsbereich der RL. Für Berufsausbildungsverhältnisse(Auszubildende, Lehrlinge) und Arbeitsverträge und -verhältnisse, welche von öffentlicher Hand unterstützt oder im Rahmen eines Ausbildungs- Eingliederungs- oder Umschulungsprogramms abgeschlossen wurden, kann ein Ausnahmevorbehalt gemacht werden.

Definitionen

Befristet Beschäftigte sind gemäss dieser Richtlinie Personen, welche direkt mit dem Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen und dessen Ende an objektive Bedingungen geknüpft ist, wie das Erreichen eines bestimmten Datums, die Erfüllung einer bestimmten Aufgabe oder das Eintreten eines bestimmten Ereignisses.

Ein vergleichbarer Dauerbeschäftigter ist ein Arbeitnehmer, welcher im selben Betrieb mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, -verhältnis mit gleichen oder ähnlichen Tätigkeiten beschäftigt ist. Angemessen zu berücksichtigen sind Qualifikationen und Fertigkeiten.

Sofern im Betrieb kein vergleichbarer Dauerbeschäftigter vorhanden ist, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrages. Bei Fehlen eines solchen gelten als Vergleichsgrundlage die einzelstaatlich gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen oder Gepflogenheiten.

Grundsatz der Nichtdiskriminierung

Befristet Beschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nicht schlechter gestellt sein als vergleichbare Dauerbeschäftigte, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Wo es angemessen ist, gilt der Pro-rata-temporis Grundsatz. Die Anwendungsmodalitäten dieser Bestimmung werden nach Anhörung der Sozialpartner oder durch diese festgelegt. Zu berücksichtigen sind die Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und die einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten. Bezüglich der Betriebszugehörigkeitszeiten gelten für befristet Beschäftigte diesselben Beschäftigungsbedingungen wie für Dauerbeschäftigte, sofern die unterschiedlichen Betriebszugehörigkeitszeiten nicht aus sachlichen Gründen gerechtfertigt sind.

Vermeidung von Missbrauch

Im Rahmen der Missbrauchsvermeidung können unter Berücksichtigung der Anforderungen der verschiedenen Branchen und/oder Arbeitnehmerkategorien verschiedene Massnahmen ergriffen werden. Dazu zählen das Festlegen sachlicher Gründe, welche die Verlängerung befristeter Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen; die Festlegung der insgesamt maximal zulässigen Dauer aufeinander folgender Arbeitsverträge oder –verhältnisse, das Bestimmen der zulässigen Zahl der Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse. Nach Anhörung der Sozialpartner, kann der Mitgliedstaat oder auch die Sozialpartner selbst festlegen, unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverträge oder Beschäftigungsverhältnisse als aufeinander folgend zu betrachten sind oder als unbefristete Verträge oder Verhältnisse zu gelten haben.

Information und Beschäftigungsmöglichkeit

Die Arbeitgeber informieren befristet Beschäftigte über freiwerdende Stellen im Betrieb oder Unternehmen durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter Stelle. Weiters erleichtern sie ihnen nach Möglichkeit den Zugang zu angemessener Aus- und Weiterbildungsmöglichkeit, welche das berufliche Fortkommen und die Mobilität fördern.

Information und Konsultation

Im Rahmen der Errichtung von Arbeitnehmervertretungen sind befristet Beschäftigte entsprechend den nationalen Rechtsvorschriften bei der Berechnung der Schwellenwerte zu berücksichtigen. Die Anwendungsmodalitäten dieser Bestimmung werden nach Anhörung der Sozialpartner oder durch diese festgelegt. Zu berücksichtigen sind das Diskriminierungsverbot sowie die einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen. Soweit möglich informieren Arbeitgeber die Arbeitnehmervertretungsgremien über befristete Arbeitsverhältnisse im Unternehmen.

Umsetzungsbestimmungen

Bestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer können in den Mitgliedstaaten eingeführt werden bzw. bestehen bleiben. Die Umsetzung darf nicht als Rechtfertigung für die Senkung des Niveaus des Arbeitnehmerschutzes herangezogen werden. Ferner wird das Recht der Sozialpartner, Vereinbarungen zu schliessen, welche die Bestimmungen der vorliegenden Richtlinie unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der betroffenen Sozialpartner anpassen oder ergänzen, nicht beeinträchtigt. Die Vermeidung und Behandlung von Streitfällen und Beschwerden, welche sich aus der Anwendung der Richtlinie ergeben, erfolgen gemäss den einzelstaatlichen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten.

Gegenstand der RL 97/81EG ist die Festlegung eines allgemeinen Rahmens mit Mindestvorschriften der Mitgliedstaaten für Teilzeitarbeit und beinhaltet ein Diskriminierungsverbot, die Förderung von Teilzeitarbeit auf freiwilliger Basis und die Qualitätssteigerung derselben, womit zu einer flexiblen Organisation der Arbeitszeit beigetragen wird. Sie enthält einen Kündigungsschutz, Vorrang beschäftigter Mitarbeiter bei Stellenbesetzung mit Änderung des Beschäftigungsgrades, Zugangserleichterung zu Weiterbildung und leitenden Funktionen, Informationspflicht von Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretung, sowie das Günstigkeitsprinzip.

Anwendungsbereich

Die Richtlinie findet Anwendung auf Arbeitnehmer, welche nach den nationalen Bestimmungen des Mitgliedstaates einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen. Es ist vorgesehen, dass Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner aus sachlichen Gründen, Teilzeitbeschäftigte, welche nur gelegentlich arbeiten, vom Anwendungsbereich ganz oder teilweise ausschliessen können. Wenn von diesem Ausschluss Gebrauch gemacht wird, ist dieser regelmässig dahingehend zu überprüfen, ob die sachlichen Gründe, auf denen er beruht, weiter vorliegen.

Definitionen

Teilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren normale Arbeitszeit, auf Wochenbasis oder als Durchschnitt eines bis zu einem Jahr reichenden Beschäftigungszeitraums, unter der eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegt. Ein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter ist ein Arbeitnehmernehmer desselben Betriebs mit derselben Art von Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis, wobei Betriebszugehörigkeit und Qualifikationen/Fertigkeiten und andere Erwägungen zu berücksichtigen sind. Wenn kein vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter vorhanden ist, erfolgt der Vergleich anhand des anwendbaren Tarifvertrages oder bei Fehlen eines solchen gemäss den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Bestimmungen.

Diskriminierungsverbot

Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedlichen Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Wo es angemessen ist, gilt der Pro-rata-temporis Grundsatz. Die Anwendungsmodalitäten der Richtlinie werden nach Anhörung der Sozialpartner und/oder derselben unter Berücksichtigung der Rechtsvorschriften der Gemeinschaft und den nationalen gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen und Gepflogenheiten festgelegt. Wo es sachliche Gründe rechtfertigen, können die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner und/oder die Sozialpartner gegebenenfalls den Zugang zu besonderen Beschäftigungsbedingungen von einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer, der Arbeitszeit oder den Lohn- und Gehaltsbedingungen abhängig machen.

Teilzeitarbeitsmöglichkeiten

Unter Berücksichtigung des Diskriminierungsverbotes sollen die Mitgliedstaaten nach Anhörung der Sozialpartner jene Hindernisse identifizieren, prüfen und beseitigen, welche rechtlicher oder verwaltungstechnischer Natur sind und die Teilzeitarbeitsmöglichkeiten beschränken. Die Sozialpartner sollen innerhalb ihres Zuständig-

keitsbereiches dieselben Möglichkeiten durch tarifvertraglich vorgesehene Verfahren haben. Die Weigerung eines Arbeitnehmers von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln oder umgekehrt, soll keinen gültigen Kündigungsgrund darstellen, ausgenommen bei betrieblicher Notwendigkeit. Die Arbeitgeber sollen nach Möglichkeit die Anträge von Vollzeitbeschäftigten auf Wechsel in eine Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt, berücksichtigen. Zur Erleichterung des Wechsels sollen rechtzeitig Informationen über Teilzeit- oder Vollzeitarbeitsplätze im Betrieb zur Verfügung stehen. Es sind Massnahmen zu ergreifen, die den Zugang zur Teilzeitarbeit auf allen Ebenen des Unternehmens, inklusive leitender Stellungen, ermöglichen. Die berufliche Bildung von Teilzeitbeschäftigten ist im Hinblick auf berufliches Fortkommen und berufliche Mobilität zu fördern. Den bestehenden Arbeitsvertretungsgremien sind geeignete Informationen über die Teilzeitarbeit im Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

Umsetzungsbestimmungen

Es gilt das Günstigkeitsprinzip und die Umsetzung der Richtlinie darf das allgemein bestehende Schutzniveau der Arbeitnehmer nicht beeinträchtigen. Ferner wird das Recht der Sozialpartner, Vereinbarungen zu schliessen, welche die Bestimmungen der vorliegenden Richtlinie unter Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse der betroffenen Sozialpartner anpassen oder ergänzen, nicht beeinträchtigt.

3. ZIELE UND INHALTE DER VERNEHMLASSUNGSVORLAGE

Einer legislativen Umsetzung in das liechtensteinische Recht bedürfen jene Bestimmungen der Richtlinie, die ergänzende Bestimmungen zu den bestehenden nationalen gesetzlichen Regelungen für befristete Arbeitsverträge, und -verhältnisse und Teilzeitarbeitsverträge- und -verhältnisse beinhalten. Im Arbeitsvertragsrecht (§1173a ABGB) wird die befristete Beschäftigung und die Teilzeitarbeit dem Einzelvertragsrecht unterstellt, weshalb die umzusetzenden Bestimmungen der Richtli-

nien, welche beide ausdrücklich auf die Beschäftigungsbedingungen abstellen, an dieser Stelle anzubringen sind.

Das Gesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), LGBl. 1967 Nr. 6, enthält in Art. 3 lit. g eine Bestimmung über die Ausnahmen vom persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes, indem es „ausschliesslich oder ausserhalb der Betriebsarbeitszeit mit Raumpflege beschäftigte Personal“ ausnimmt. Das Gesetz nimmt nicht Bezug auf den Beschäftigungsgrad. Obwohl durch diese Bestimmung im Ergebnis vorwiegend Teilzeitbeschäftigte erfasst werden, kann daraus keine unzulässige Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten abgeleitet werden.

Das öffentliche Dienstrecht enthält im Beamtengesetz , LGBl. 1938 Nr. 6, BtG, keine ausdrückliche Regelung über Teilzeitarbeit. Indirekt aber ist dem Gesetz zu entnehmen, dass Teilzeitarbeit grundsätzlich zulässig ist.

In beiden Richtlinien ist vorgesehen, dass im Rahmen der Umsetzung die Sozialpartner angehört werden. Dieser Vorgabe wird nachgekommen, indem die massgeblichen Vertreter von Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Liechtenstein im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens die Möglichkeit haben, ihre Stellungnahme abzugeben. Jedenfalls aber verbleibt den Verbänden die Aufgabe, gesamtarbeitsvertragliche Hindernisse für die Teilzeitarbeit zu beseitigen.

<u>Bestimmungen der Richtlinie, die keiner legislativen Umsetzung bedürfen</u>

Befristete Arbeitsverträge und –Verhältnisse

§2 Abs. 1 und §3 Abs. 1 RL definiert befristet beschäftigte Arbeitnehmer als Personen, welche mit dem Arbeitgeber direkt in einem Arbeitsvertrag oder –verhältnis nach geltendem nationalen Recht stehen und deckt sich mit der Begriffsbestimmung in §1173a Art. 1 Abs. 1 ABGB. Auf die Übernahme der Definition eines „vergleich-

baren Dauerbeschäftigten“ ins Gesetz wird verzichtet, da im Rahmen der Gesetzesanwendung in Ermangelung eines vergleichbaren Dauerbeschäftigten im Betrieb jedenfalls auf die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages, sofern vorhanden, zurückgegriffen wird. Es ist darauf hin zuweisen, dass sehr viele Berufsgruppen keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstehen, womit dann jedenfalls auf nationale Gewohnheiten und Gepflogenheiten abzustellen sein wird. Sollten die im Rahmen dieses Vernehmlassungsberichtes eingehenden Stellungnahmen darauf schliessen, dass die Aufnahme einer entsprechenden Definition im Gesetz gewünscht oder als notwendig erachtet wird, kann diesem Anliegen noch Rechnung getragen werden. Insbesondere die Stellungnahme des Fürstlichen Landgerichts zu dieser Frage ist von entscheidender Bedeutung.

§4 Abs. 4 RL nimmt Bezug auf bestimmte Beschäftigungsbedingungen unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeitszeiten und legt fest, dass befristet Beschäftigte nicht schlechter gestellt werden dürfen als Dauerbeschäftigte, ausser es ist durch das Vorliegen sachlicher Gründe gerechtfertigt. Diese Bestimmung ist durch richtlinienkonforme Interpretation des geltenden Rechts bereits umgesetzt. So zum Beispiel ist der Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers gemäss §1173a Art. 18a Abs. 2 ABGB im ersten Dienstjahr für drei Wochen und nachher für eine angemessene längere Zeit zu entrichten, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und den besonderen Umständen. Gemäss Abs. 1 ist die Lohnfortzahlungspflicht davon abhängig, dass das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder auf mehr als drei Monate eingegangen wurde. Sofern dieses sachlich gerechtfertigte zeitliche Mindestmass erreicht ist, wird keine Unterscheidung getroffen, ob es sich um einen befristet oder unbefristet Beschäftigten handelt. Ausschlaggebend ist einzig die Betriebszugehörigkeit.

§8 RL enthält das Günstigkeitsprinzip, welches im liechtensteinischen Arbeitsvertragsrecht grundsätzlich verankert ist. Das im §8 RL enthaltene Recht der Sozialpartner Vereinbarungen abzuschliessen, ergibt sich aus §1173a Art. 101 ff. ABGB).

Streitfälle und Beschwerden, welche sich aus der Anwendung der Richtlinie ergeben, werden gemäss den Verfahrensbestimmungen des §1173a Art. 71 ABGB durchgeführt.

Teilzeitarbeit

§2 RL ist in §1173a Art. 1 Abs. 2 ABGB umgesetzt. Mit dieser Bestimmung wird die Teilzeitarbeit ausdrücklich dem Einzelvertragsrecht unterstellt, wobei keine Mindeststundenzahl pro Woche genannt wird. Damit unterstehen alle Teilzeitarbeitnehmer diesem Gesetz. Betreffend Nebentätigkeiten regelt das Gesetz die Teilzeitbeschäftigung nicht ausdrücklich, schliesst aber die Mehrfachbeschäftigung auch nicht aus, weshalb §1173a Art. 4 Abs. 3 richtlinienkonform ist.

Auf die Übernahme der Definition „vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter“ (§3 RL) wird verzichtet (siehe dazu die Ausführungen zur Frage der Definition bei befristeten Arbeitsverträgen).

§6 RL97/81EG entspricht inhaltlich dem §8 RL 99/70, weshalb diesbezüglich auf die obigen Ausführungen verwiesen werden kann.

4. ERLÄUTERUNGEN ZUR VERNEHMLASSUNGSVORLAGE

Zu I. Diskriminierungsverbot;

Bisheriger Art. 9a wird zu Art. 8a Gleichbehandlung von Männern und Frauen; Art. 8b neu Gleichbehandlung von Teil- und Vollzeitbeschäftigten oder von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern

Im Zusammenhang mit den Arbeitgeberpflichten ist nach geltendem liechtensteinischen Recht in §1173a Art. 9a ABGB die Pflicht zur Gleichbehandlung der Geschlechter festgelegt. Mit der Umsetzung der Richtlinie wird das bestehende „Diskriminierungsverbot“ weiter ausgebaut und erstreckt sich auch auf Teilzeitbeschäf-

tigte und befristet Beschäftigte. Da der bestehende Art. 9a ABGB nicht nur auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Sachen Lohn abzielt, sondern das Arbeitsverhältnis im gesamten umfasst (Kündigung, beruflicher Aufstieg) ist es angezeigt, die Systematik im Gesetz dahingehend abzuändern, dass im Rahmen der Pflichten des Arbeitsgebers das Diskriminierungsverbot in einem separaten Punkt geregelt wird. In einem weiteren Schritt wird das Diskriminierungsverbot durch die Bestimmungen betreffend der Teilzeitbeschäftigten und befristet Beschäftigten ergänzt und ein Art. 8b geschaffen (§§4 Abs. 1 und 2 der beiden RL über Teilzeit und Befristung).

Art. 36a Förderung und Information bei Teilzeitarbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen

In Folge wird in Artikel 36a die Förderung und Information bei Teilzeitarbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen geregelt. Der Arbeitgeber wird dazu verpflichtet, Anträge auf Wechsel von einem Teilzeitarbeit in ein Vollzeitarbeitsverhältnis (und umgekehrt) zu berücksichtigen, sofern ihm dies zumutbar ist. Weiters hat er die Arbeitnehmer über verfügbare Arbeitsplätze zu informieren. Damit wird dem Inhalt von §5 Abs. 3 RL97/81 Rechnung getragen. Es wird gesetzlich festgelegt, dass Teilzeitarbeitnehmer Zugang zu leitenden Tätigkeiten haben sollen und ebenso die Fortbildung gefördert werden soll, sofern dies dem Arbeitgeber zumutbar ist. Art. 36a beinhaltet somit §4 und §5 Abs. 3 RL 97/81. Hinsichtlich der Zumutbarkeit betreffend der Entscheidungen des Arbeitgebers ist auszuführen, dass dieser immer aufgrund sachlicher Aspekte, wie Qualifikationen und Fähigkeiten der in Frage kommenden Arbeitnehmer seine Personalentscheidungen treffen kann. Der einzelne teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, welcher sich um eine leitende Stelle bewirbt, erhält mit Einführung dieser Bestimmungen keinen Rechtsanspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihn bei der Vergabe berücksichtigt. Demgegenüber hat der Arbeitgeber aber teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer zwingend über frei werdende Stellen zu informieren. Die Bestimmungen der Richtlinie für befristete Arbeitsverhältnisse konnten in diesem Artikel mitberücksichtigt werden, indem in Abs. 4 die Informations-

pflicht des Arbeitgebers über frei werdende Dauerstellen festgelegt wird. Ausserdem ist vorgesehen, dass der Arbeitgeber befristet Beschäftigten nach Möglichkeit den Zugang zur Berufsbildung zu erleichtern hat.

Zu Art.44 a Befristetes Arbeitsverhältnis

Mit §1173a Art. 44 a ABGB wird eine zusätzliche Bestimmung eingeführt, welche § 5 RL Rechnung trägt. Die Befristungsrichtlinie will dem Missbrauch durch aufeinander folgende befristete Arbeitsverträge entgegenwirken, während die einmalige Befristung in diesem Zusammenhang ausser Acht gelassen werden kann. Die Gefahr des Missbrauchs besteht vor allem dann, wenn die wiederholte Befristung einzig zur Umgehung von Kündigungsschutzvorschriften vereinbart wird (Kettenarbeitsverhältnis). Gemäss der Richtlinie sind Massnahmen zu treffen wie: Festlegen sachlicher Gründe, die die Verlängerung solcher Verträge oder Verhältnisse rechtfertigen; die Festlegung der maximal zulässigen Dauer aufeinander folgender Arbeitsverhältnisse oder -verträge oder die Festlegung der zulässigen Zahl der Verlängerungen solcher Arbeitsverhältnisse oder -verträge. Die Richtlinie nimmt somit die einmalige Befristung aus. Es ergibt sich aus den Allgemeinen Erwägungen Nr. 6-8 der Richtlinie, dass die Befristung aus objektiven Gründen erfolgen soll und in gewissen Branchen, Berufen und Tätigkeiten als zulässig anerkannt wird. Im Umkehrschluss wäre anzunehmen, die nicht objektiv oder nicht durch Eigenheiten der Branche etc. begründbare Befristung sei einzuschränken. Der Text der Richtlinie in §5 sowie Zielsetzung gemäss §1 lit. b RL ist aber eindeutig und besagt, dass nur aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse zu regeln sind. Das liechtensteinische Recht enthält bisher keine Regelung über aufeinander folgende befristete Arbeitsverhältnisse. Einzig in §1173a Art. 44 ABGB wird festgelegt, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis nach 10 Jahren Dauer von Gesetzes wegen kündbar wird. Daraus ergibt sich aber auch, dass grundsätzlich ein befristetes Arbeitsverhältnis von längerer Dauer abgeschlossen werden kann. Um den Vorschriften der Richtlinie gerecht zu werden, ist somit eine den Art. 44 ergänzende Bestimmung zu erlassen. Durch die Bestimmung, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis höchstens fünfmal verlängert werden kann, ist

die zulässige Zahl der möglichen Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse festgelegt. Gleichzeitig wird durch die Bestimmung eines Zehn-Jahres-Rahmens, innerhalb dessen die Verlängerung erfolgen kann, die mögliche Gesamtdauer bestimmt, andernfalls geht das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis über. Kettenarbeitsverträgen sind nach Lehre und Rechtssprechung dort die Grenze gesetzt, wo mehrfache Befristung als Instrument vorsätzlicher Gesetzesumgehung gebraucht wird. Der Abschluss von Kettenarbeitsverträgen ist dann missbräuchlich, wenn damit bezweckt wird, die Anwendung gesetzlicher Kündigungsschutzbestimmungen oder die gesetzlichen Sozialleistungen zu verhindern. Erforderlich ist, dass im konkreten Fall eine Umgehungsabsicht vorliegt. Es wird dann keine Gesetzesumgehung zu erkennen sein, wenn die Befristung sachlich gerechtfertigt werden kann. Ebenso kann nicht auf eine Umgehungsabsicht abgestellt werden, wenn zum vornherein nur ein begrenzter Arbeitsanfall in Betracht kam oder die Dauer des Arbeitsvertrages auf einen zum voraus erkennbaren Wegfall oder eine Veränderung des Arbeitsplatzes abgestimmt wurde. In der Temporärarbeit sind Befristungen von Arbeitsverträgen in der Regel nicht als Gesetzesumgehung zu qualifizieren. Wird Gesetzesumgehung angenommen und eine Berufung auf Befristung missbräuchlich, so ist der Arbeitsvertrag als unbefristet zu behandeln, was bei Kettenarbeitsverträgen bedeutet, dass der Arbeitsvertrag so lange gedauert hat wie die Summe aller Anstellungsperioden (siehe dazu Jürg Brühwiler, Kommentar zum Einzelarbeitsvertrag, 2. Auflage, Haupt Verlag, S. 294ff).

Schwierigkeiten können dann entstehen, wenn die Frage zu beantworten ist, ob ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis fortgesetzt (mit besserem Kündigungsschutz etc.) oder ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Gemäss Bundesgerichtrechtssprechung bestimmt dies der Parteiwille, weshalb eine vertragliche Regelung notwendig ist. Wird allerdings ausdrücklich ein neuer Arbeitsvertrag begründet, kann dies vor allem bei kurzer Dauer des Unterbruchs, eine Gesetzesumgehung darstellen. Wenn eine Unterbrechung nicht von kurzer Dauer ist, gilt die Vermutung, dass ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde (BGE 112 II 51f., in casu bejaht bei einem Unterbruch von über vier Jahren). Unterbrüche durch kurze unbezahlte Urlaube las-

sen auf ein einheitliches Arbeitsverhältnis schliessen; Saisonarbeitsverhältnisse, die vom Dezember bis Januar unterbrochen werden, sind ebenfalls als einheitliches Arbeitsverhältnis zu betrachten (BGE 101 Ia465), es sei denn, die Parteien sehen jeweils ausdrücklich den Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages vor.
Gegenstand des neuen Art. 44a ABGB ist die Beschränkung der Befristung, indem die Höchstzahl der Verlängerungsmöglichkeit innerhalb eines bestimmten Zeitraumes festgelegt wird. Indes wird die Frage, wann ein Unterbruch vorliegt bzw. wie lange ein solcher dauern muss, um keinen Kettenarbeitsvertrag zu begründen, nicht gesetzlich geregelt. Die Klärung, ob ein Unterbruch einen neuen Arbeitsvertrag rechtfertigt, kann mit den durch Rechtssprechung und Lehre entwickelten Grundsätzen herbeigeführt werden und lässt daher eine einzelfallbezogene Beurteilung zu.

Art. 44a Abs. 2 enthält eine Ausnahmebestimmung. Demnach können befristete Arbeitsverhältnisse, welche durch die öffentliche Hand gefördert werden, unabhängig von einer zeitlichen Beschränkung verlängert werden.

Zu Art. 46 Abs. 2 Bst. d Grundsatz (Missbräuchliche Kündigung)

§5 Bst. 2 der Teilzeit-Richtlinie enthält eine Bestimmung über den Kündigungsschutz. Die systematisch angemessene Einordnung ins liechtensteinische Arbeitsvertragsrecht ist in §1173a Art. 46 zu sehen, da es um den Schutz vor missbräuchlicher Kündigung geht. Der bestehende Artikel wird im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie ergänzt, indem auch die Kündigung aufgrund der Weigerung des Arbeitnehmers, von einem Vollzeitarbeits- in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln oder umgekehrt, als missbräuchlich zu qualifizieren ist. Vorbehalten bleibt auch hier die betriebliche Notwendigkeit. Dieser Vorbehalt kann gemäss Richtlinie ausdrücklich aufgenommen werden. Würde man davon keinen Gebrauch machen, würde die Kündigungsfreiheit des Arbeitgebers massiv eingeschränkt werden. Insbesondere wäre es unter Umständen nicht mehr möglich, Änderungskündigungen bei Umstrukturierung eines Betriebes vorzunehmen, soweit dadurch der Beschäftigungsgrad einzelner Arbeitnehmer beeinflusst würde.

Zu Art. 113 Abs. 1 Unabänderlichkeit zu Ungunsten des Arbeitnehmers

Um den in §1173a ABGB eingefügten Bestimmungen einseitig zwingende Wirkung zu verleihen, ist deren Aufnahme in das Verzeichnis von §1173a Art. 113 Abs. 1 ABGB erforderlich. Aufzunehmen sind Art. 9 Abs. 3, was bisher offensichtlich aus Versehen nicht erfolgt ist, sowie das Diskriminierungsverbot in Art. 8a und Art. 8b, und Art. 36a, die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Förderung und Information bei Teilzeitarbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen. Das Kündigungsrecht gemäss Art. 46 Abs. 2 ist bereits unter den zwingenden Bestimmungen von Art. 112 ABGB aufgeführt.

5. VERNEHMLASSUNGSVORLAGE

Gesetz

vom ……

über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

§ 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches vom 1. Juni 1811, im Fürstentum Liechtenstein eingeführt aufgrund Fürstlicher Verordnung vom 18. Februar 1812, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Sachüberschriften vor Art. 8a

C. Pflichten des Arbeitgebers

I. Diskriminierungsverbot

Art. 8a

1. Gleichbehandlung von Männern und Frauen

Der bisherige Art. 9a wird neu zu Art. 8a.

Art. 8b

2. Gleichbehandlung von teil- und vollzeitbeschäftigten oder von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern

Der Arbeitgeber darf einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern oder einen befristet beschäftigten Arbeitnehmer gegenüber vergleichbaren unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligen, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Es gilt der Grundsatz „pro-rata-temporis“.

Art. 9 Sachüberschriften

Ia. Lohn

1. Art und Höhe im allgemeinen

Art. 36a

3. Förderung und Information bei Teilzeitarbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen

1) Der Arbeitgeber hat, soweit ihm dies zumutbar ist, zu berücksichtigen:

a) Anträge von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf Wechsel in ein Teilzeitarbeitsverhältnis;

b) Anträge von teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern auf Wechsel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder auf Erhöhung der Arbeitszeit.

2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer zur Erleichterung des Wechsels von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis und umgekehrt rechtzeitig über verfügbare Arbeitsplätze zu informieren. Die Arbeitnehmervertretung ist über die Teilzeitarbeit im Betrieb oder Unternehmen zu unterrichten.

3) Der Arbeitgeber hat, soweit ihm dies zumutbar ist, dem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer den Zugang zu leitenden Tätigkeiten und zur Berufsbildung zu erleichtern sowie sein berufliches Fortkommen und seine berufliche Mobilität zu fördern.

4) Der Arbeitgeber hat befristet beschäftigte Arbeitnehmer über freiwerdende Dauerstellen im Betrieb oder Unternehmen zu informieren. Er hat ihnen ausserdem nach Möglichkeit den Zugang zur Berufsbildung zu erleichtern.

Art. 44 Sachüberschriften

G. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Befristetes Arbeitsverhältnis

a) Grundsatz

Art. 44a

b) Aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse

1) Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann höchstens fünfmal bis zu einer Gesamtdauer von zehn Jahren verlängert werden. Bei längerer Dauer gilt es als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

2) Abs. 1 ist nicht anwendbar auf Arbeitsverhältnisse, die zum Zwecke der Berufsbildung oder im Rahmen von staatlich unterstützten Ausbildungs-, Eingliederungs- oder Umschulungsmassnahmen eingegangen wurden.

Art. 46 Abs. 2 Bst. d

d) weil der Arbeitnehmer sich weigert, von einem Vollzeitarbeitsverhältnis in ein Teilzeitarbeitsverhältnis zu wechseln oder umgekehrt. Vorbehalten bleibt die Kündigung bei betrieblicher Notwendigkeit.

Art. 113 Abs. 1

In Abs. 1 wird in aufsteigender Reihenfolge Folgendes einfügt:

Art.. 8a (Gleichbehandlung von Männern und Frauen)

Art. 8b (Gleichbehandlung von teil- und vollzeitbeschäftigten oder von befristet und unbefristet beschäftigten Arbeitnehmern)

Art. 9 Abs. 3 (Gleicher Lohn für Mann und Frau bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit)

Art. 36a (Förderung und Information bei Teilzeitarbeitsverhältnissen und befristeten Arbeitsverhältnissen)

II.

Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII – 31.01) und der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII – 32.02).

III.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.