

Beilage 565/2005 zum kurzschriftlichen Bericht des Öö. Landtags, XXVI. Gesetzgebungsperiode

Bericht

des Ausschusses für volkswirtschaftliche Angelegenheiten betreffend das Landesgesetz, mit dem die Öö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (Öö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2005)

[Landtagsdirektion: L-240/4-XXVI, miterl. **Beilage 497/2005**]

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

1. Durch das Bundesgesetz vom 22. Juni 2004, BGBl. I Nr. 64/2004, wurde im Landarbeitsgesetz 1984 ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung sowie auf Änderung der Lage der Arbeitszeit dem Grunde nach für Eltern von Kindern bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder bis zum späteren Schuleintritt des Kindes bei gleichzeitigem Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit mit folgenden Eckpunkten verankert:

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

verlangen.

- Gleichzeitige Inanspruchnahme der Elternteile ist zulässig.
- Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig.
- Gemeinsamer Haushalt mit dem Kind ist erforderlich, bzw. bei Nichtvorliegen ist zumindest Obsorge nach ABGB notwendig.
- Vorzeitiges Ende der Teilzeitbeschäftigung, wenn der Elternteil eine Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind in Anspruch nimmt.
- Kündigungs- und Entlassungsschutz: besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis zum vierten Geburtstag des Kindes, danach Motivkündigungsschutz; Kündigungsmöglichkeit der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durch den Elternteil ohne Zustimmung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers.
- Verfahren: in größeren Betrieben bei Beschäftigungsdauer von drei Jahren: Kommt nach einem innerbetrieblichen Verfahren keine Einigung zu Stande und kommt es auch zu keinem prätorischen Vergleich, obliegt es der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber, binnen einer bestimmten Frist beim Arbeits- und Sozialgericht Klage zu erheben. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat ein Antrittsrecht, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber es verabsäumt, einen prätorischen Vergleich zu beantragen bzw. keine Klage bei Gericht einbringt. Das Gericht hat unter Abwägung der beiderseitigen Interessen endgültig über die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung eine Entscheidung zu treffen.
- In kleineren Betrieben bleibt das derzeit geltende Verfahren unverändert, somit hat auch weiterhin bei Nichteinigung die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer eine Klage einzubringen.

Um Kleinbetriebe nicht vor unlösbare Aufgaben beim Personaleinsatz zu stellen, soll ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bestehen. Dies lässt sich sachlich damit rechtfertigen, als sich in Betrieben ab einer bestimmten Arbeitnehmeranzahl der Personaleinsatz flexibler gestalten lässt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in solchen Betrieben sollen daher einen Anspruch auf Teilzeit dem Grunde nach haben. In kleineren Betrieben, in denen sich der Personaleinsatz nicht so flexibel gestalten lässt, soll es bei der bisherigen Regelung über die Teilzeitbeschäftigung bleiben, die der Vereinbarung mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bedarf.

2. Durch das Bundesgesetz vom 23. Juni 2004, BGBl. I Nr. 66/2004, wurde das Gleichbehandlungsgesetz erlassen und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben geändert. Im IV. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes werden Grundsätze für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellt; diese beinhalten folgende Eckpunkte:

- Ausweitung der Diskriminierungstatbestände in Anpassung an die geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie und die Antidiskriminierungsrichtlinie gemäß Art. 13 EG-Vertrag, ausgenommen der Tatbestand der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung.
- Aufnahme der ausdrücklichen Definition der Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung.
- Einführung des Diskriminierungstatbestands der geschlechtsbezogenen Belästigung sowie der Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und Beweismaßerleichterung bei allen diesen Formen der Belästigung.

- Aufnahme der Zielbestimmung der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Ausdehnung der Möglichkeit der Setzung von positiven Maßnahmen.
- Anpassung der Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen.
- Einführung eines Benachteiligungsverbots als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen.
- Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebots der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Mit diesen Änderungen wird eine Anpassung an das EU-Recht vorgenommen. Außerdem soll eine Verbesserung des Instrumentariums zur verstärkten Kontrolle und Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

3. Durch das Bundesgesetz vom 30. Dezember 2004, BGBl. I Nr. 160/2004, wurden auch für den Bereich des Landarbeitsgesetzes 1984 die arbeitsrechtlichen Reformen bei der Gleichstellung der Arbeitnehmergruppen, die Aliquotierung des Urlaubs, der Entfall der Postensuchtage bei Selbstkündigung sowie die Bestimmungen zur Familienhospizkarenz nachvollzogen.

Weiters wurde die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 über die befristeten Arbeitsverhältnisse und die im Art. 7 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen enthaltenen Informationspflichten umgesetzt.

Die Endloshaftung der Veräußerin oder des Veräußerers für Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche, gegen die verfassungsrechtliche Bedenken erhoben worden waren, ist beschränkt worden, um einen verfassungskonformen Zustand bei der Haftungsregelung herzustellen.

Auch sind die bisher im Landarbeitsgesetz 1984 normierten Haushaltstage für Dienstnehmerinnen mit eigenem Haushalt sowie das Frauennachtarbeitsverbot entfallen, da sie nicht nur nicht mehr zeitgemäß sind, sondern auch dem Gleichbehandlungsgrundsatz der EU widersprechen.

Auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes ist es primäres Ziel des Bundesgesetzes vom 30. Dezember 2004, BGBl. I Nr. 160/2004, die Zahl der Arbeitsunfälle weiter zu senken, aber auch gleichzeitig die landwirtschaftlichen Betriebe von bürokratischen Hemmnissen zu entlasten und Kosten so weit wie möglich zu reduzieren.

Im Einzelnen enthält diese Novelle folgende Änderungen:

- Anpassungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Dienstverhinderung aus sonstigen Gründen.
- Urlaubsaliquotierung im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses.
- Entfall der Postensuchtage bei Selbstkündigung.
- Schaffung eines Diskriminierungsverbots für befristet beschäftigte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.
- Die gesetzliche Verankerung der Informationspflichten bei Betriebsübergang.

- Schaffung einer verfassungskonformen Haftungsregelung.
- Schaffung der Möglichkeit der Sterbebegleitung naher Angehöriger bzw. der Begleitung schwersterkrankter Kinder.
- Entfall des Frauennachtarbeitsverbots.
- Entfall des Haushaltstages für Dienstnehmerinnen.
- Neuregelung der Mindesteinsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner.
- Festsetzung der Tätigkeiten von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern.

sowie weiters:

- Anpassung beim Verbot der gleichzeitigen Karenz von Mutter und Vater im Zusammenhang mit dem Vertragsverletzungsverfahren zur Elternurlaubsrichtlinie:

Die Europäische Kommission hat ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Österreich betreffend die Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG (Elternurlaubsrichtlinie) eingeleitet, da nach ihrer Ansicht die bisherige Regelung des § 26a Abs. 1 Z. 1 Landarbeitsgesetz 1984 keinen individuellen Anspruch des Vaters auf Karenz sicherstellt und somit der Richtlinie 96/34/EG und der Richtlinie 76/207/EWG (Gleichbehandlungsrichtlinie) widerspricht. Auf Grund der Bestimmung des § 26a Abs. 1 Z. 1 Landarbeitsgesetz 1984 tritt nach Ansicht der Kommission das Recht des Vaters auf Karenz hinter jenes der Mutter zurück. Durch die Schaffung des § 105 Abs. 1a Landarbeitsgesetz 1984 wird nunmehr der bereits bisher geltende Grundsatz der nicht gleichzeitigen Inanspruchnahme der Karenz durch beide Elternteile ausdrücklich normiert und somit eine inhaltliche Angleichung an § 26a Abs. 1 Landarbeitsgesetz 1984 vorgenommen. Diese Gesetzesänderung stellt keine wesentliche inhaltliche Änderung der derzeitigen Rechtslage dar. Den Eltern bleibt es weiterhin überlassen, sich zu entscheiden, wer von ihnen, wann und wie lange Karenz in Anspruch nimmt.

- Anpassung der Abfertigungsregelung an die Pensionsreform:

Durch die Änderung soll sichergestellt werden, dass auch bei Selbstkündigung zur Inanspruchnahme der neuen Pensionsreformen (Korridor pension, Schwerarbeitspension) ein Anspruch auf Abfertigung (Abfertigung alt) bzw. auf Auszahlung (Abfertigung neu) besteht.

4. Diese grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes im Landarbeitsgesetz 1984 und im Gleichbehandlungsgesetz sollen nunmehr mit dem vorliegenden Gesetzentwurf in der Oö. Landarbeitsordnung 1989 umgesetzt werden.

5. Der Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmung und sieht keine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG vor.

II. Kompetenzgrundlagen

In der Angelegenheit "Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt" kommt dem Bund die Zuständigkeit der Grundsatzgesetzgebung und den Ländern die Zuständigkeit zur Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung zu (Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG).

III. Finanzielle Auswirkungen

Die im Gesetzentwurf enthaltenen Bestimmungen führen grundsätzlich zu keiner Mehrbelastung für die Gebietskörperschaften. Im Übrigen wird auf die

Erläuternden Bemerkungen der Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984 (Blg. NR 399, XXII GP) und jene zum Gleichbehandlungsgesetz (Blg. NR 307, XXII GP) hingewiesen.

IV. EU-Konformität

Dieser Gesetzentwurf steht mit keinen zwingenden gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften im Widerspruch und dient teilweise der Umsetzung von Gemeinschaftsrecht (Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. Nr. L 175, S. 43; Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180, S. 22; Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303, S. 16; Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABl. Nr. L 82, S. 16).

V. Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft

Dieses Landesgesetz hat keine unterschiedlichen Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere Frauen und Männer.

Entsprechend den Festlegungen des Rechtsbereinigungsausschusses vom 27. Juni 2002 sind die Bestimmungen dieser Novelle geschlechtergerecht zu formulieren; eine durchgehende Anpassung aller Bestimmungen der Oö. Landarbeitsordnung 1989 an den geschlechtergerechten Sprachgebrauch soll bei einer umfassenden Novelle der Oö. Landarbeitsordnung 1989 vorgenommen werden.

B. Besonderer Teil

Zu Art. I Z. 1:

Hier erfolgen notwendige Anpassungen des Inhaltsverzeichnisses.

Zu Art. I Z. 3:

Hier erfolgt eine Klarstellung zur Novelle LGBl. Nr. 17/2002.

Zu Art. I Z. 4:

§ 9a normiert ein Diskriminierungsverbot gegenüber befristet beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt. Zusätzlich werden für die Dienstgeberin oder den Dienstgeber Informationsverpflichtungen vorgesehen.

Zu Art. I Z. 2, 5, 6, 11, 12, 15 bis 17, 21 bis 24, 29, 35, 38, 40 bis 42, 53, 56, 58, 59 und 70:

Hier erfolgen lediglich Zitat Anpassungen bzw. legistische Berichtigungen.

Zu Art. I Z. 7 und 8:

Hier erfolgen Anpassungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen Gründen.

Zu Art. I Z. 9, 10 und 55:

Wie bereits zum Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs näher ausgeführt, sind im Hinblick auf die Rechtsauffassung der Europäischen Kommission Anpassungen beim Verbot der gleichzeitigen Karenz von Mutter und Vater

erforderlich. Diese Gesetzesänderung stellt jedoch keine wesentliche inhaltliche Änderung der derzeitigen Rechtslage dar.

Zu Art. I Z. 13 und 57:

Zu §§ 26j und 105f (Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung):

Diese Bestimmungen entsprechen § 15h MSchG bzw. § 8 VKG; die Materialien des Bundes führen dazu aus: "Die wesentliche Neuerung dieser Bestimmungen besteht darin, dass in größeren Betrieben und ab einer Mindestbeschäftigungsdauer ein Rechtsanspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit dem Grunde nach zusteht. Bei der Herabsetzung der Arbeitszeit ist von der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit oder von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen. Die nähere Ausgestaltung, also der Beginn, die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu vereinbaren. Dabei sind die betrieblichen Interessen und die Interessen des Elternteils zu berücksichtigen.

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

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

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

Ein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung besteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat. Unmittelbar vorausgegangene Arbeitsverhältnisse zum selben Arbeitgeber bzw. zur selben Arbeitgeberin sind zusammenzurechnen. Da es sich bei einem Lehrverhältnis um ein Arbeitsverhältnis handelt, gilt dies auch bei unmittelbar vorausgegangenen Lehrverhältnissen. Bei der Mindestbeschäftigungsdauer kommt es grundsätzlich nicht auf die tatsächliche Beschäftigung, sondern lediglich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Zusammenzurechnen sind auch unterbrochene Arbeitsverhältnisse, die auf Grund einer Wiedereinstellungszusage bzw. Wiedereinstellungsvereinbarung zum selben

Arbeitgeber bzw. zur selben Arbeitgeberin fortgesetzt werden. Für die Feststellung der dreijährigen Betriebszugehörigkeit vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung sind Zeiten einer Karenz nach dem MSchG bzw. VKG sowie Zeiten einer vereinbarten Karenz anzurechnen.

Eine weitere Anspruchsvoraussetzung ist die Beschäftigung in einem Betrieb (§ 34 ArbVG) mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Dabei ist die Anzahl der regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ausschlaggebend. Nicht zu berücksichtigen sind daher vorübergehende, fallweise und nur kurzfristige Über- oder Unterschreitungen der Zahlengrenze. Für die Ermittlung der Arbeitnehmerzahl in einem Betrieb mit saisonal schwankender Arbeitnehmerzahl ist eine Durchschnittsbetrachtung bezogen auf das Jahr vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Freie Dienstnehmer bzw. freie Dienstnehmerinnen werden bei der Ermittlung der Arbeitnehmeranzahl nicht berücksichtigt. Die Einschränkung des Anspruchs auf Teilzeitbeschäftigung auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen erscheint dadurch sachlich gerechtfertigt, dass in kleineren Betrieben der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin nicht vor unlösbare Probleme beim Personaleinsatz gestellt werden soll.

In kleineren Betrieben kann jedoch der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs. 1 Z. 25 2. Fall ArbVG (Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf) festgelegt werden. Abs. 4 enthält daher eine entsprechende gesetzliche Ermächtigung. Wird eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, sind auf diese Teilzeitbeschäftigung alle gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Im Falle der Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung soll diese weiterhin für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingende normative Wirkung haben, die zum Kündigungstermin eine Teilzeitbeschäftigung auf Grundlage der Betriebsvereinbarung angetreten oder bereits bekannt gegeben haben."

Auf Grund der bundesgrundsatzgesetzlichen Vorgabe kann ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern der Land- und Forstwirtschaft u.a. nur dann eingeräumt werden, wenn diese oder dieser in einem Betrieb mit mehr als 20 Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern beschäftigt ist. Für die nicht unter diese Anspruchsvoraussetzung fallenden Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer besteht jedoch die Möglichkeit, einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung durch eine Betriebsvereinbarung zu sichern. Soweit eine solche nicht existiert, kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Vereinbarungswege mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage vereinbaren, womit auch für diese Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer die Möglichkeit einer konsensualen - unter sozialen Gesichtspunkten (vgl. § 76a LAO) vereinbarten - Teilzeitbeschäftigung besteht. Im Hinblick darauf werden auch bestehende Vereinbarungen nicht berührt.

Zu §§ 26k und 105g (Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung):

Diese Bestimmungen entsprechen § 15i MSchG bzw. § 8a VKG; die Materialien des Bundes führen dazu aus: "Wenn das Arbeitsverhältnis noch keine drei Jahre besteht oder der Elternteil in einem Betrieb mit weniger als 21 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen beschäftigt ist, besteht kein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach, sondern diese muss einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage mit dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin vereinbart werden. Eine solche Teilzeitbeschäftigung kann längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes dauern.

Zusätzlich zur Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung in kleineren

Betrieben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 15h Abs. 4 MSchG bzw. § 8 Abs. 4 VKG zu schaffen, können durch Betriebsvereinbarung nach § 97 Abs. 1 Z. 25 2. Fall ArbVG auch einzelne, für den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin günstigere Regelungen für die vereinbarte Teilzeit aus dem Modell für größere Betriebe übernommen werden. Möglich wäre z.B. die Übernahme der Beteiligung der Interessenvertretungen im betrieblichen Verfahren."

Zu §§ 26l und 105h (Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung):

Diese Bestimmungen entsprechen § 15j MSchG bzw. § 8b VKG; die Materialien des Bundes führen dazu aus: "Um eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h und 15i MSchG sowie 8 und 8a VKG ausüben zu können, bedarf es eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind. Besteht ein solcher nicht, ist Teilzeitbeschäftigung auch bei Vorliegen der Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 und 177b ABGB zulässig. Durch die Einführung der Obsorge beider Eltern (Wahl- und Pflegeeltern) durch das Kindschaftsrechts-Änderungsgesetz 2001, BGBl. I Nr. 135/2000 (KindRÄG 2001), hat der Gesetzgeber die Wichtigkeit der Kontinuität der Verantwortung beider Elternteile für ihr Kind auch bei Trennung zum Ausdruck gebracht. Dementsprechend ist die Teilzeitbeschäftigung auch dann zulässig, wenn trotz Fehlens eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 und 177b ABGB vorliegt, um so die elterlichen Pflichten wahrnehmen zu können.

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

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

Will der Elternteil Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt nehmen, hat die Mutter dies dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin innerhalb der Frist gemäß § 5 Abs. 1 und 2 MSchG bzw. der Vater spätestens acht Wochen nach der Geburt zu melden. Möchte ein Elternteil eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt antreten, so hat er dies grundsätzlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Antritt dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin zu melden. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der (fiktiven) Schutzfrist und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der (fiktiven) Schutzfrist bekannt zu geben. In dieser Meldung ist Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung anzugeben. Gleiches gilt, wenn der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung ändert (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit) oder vorzeitig beendet. Der Elternteil hat nur eine einmalige Änderungsmöglichkeit; daneben ist eine vorzeitige Beendigung zulässig.

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

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

Im Abs. 7 wird die bisherige Regelung des § 15h Abs. 9 MSchG bzw. § 8 Abs. 9 VKG unverändert übernommen.

Da eine Teilzeitbeschäftigung nunmehr bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes möglich ist, wird sich verstärkt die Frage stellen, welchem Kind bei relativ kurz aufeinander folgenden Geburten eine Teilzeitbeschäftigung zuzuordnen ist. Dies ist insbesondere wegen des unterschiedlichen Kündigungsschutzes während der Teilzeitbeschäftigung von Bedeutung.

Eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter wird allein durch eine neuerliche Schwangerschaft nicht berührt. Bei Eintritt des Beschäftigungsverbotes nach § 3 Abs. 1 darf sie diese Teilzeitbeschäftigung, wie jede andere Beschäftigung, nicht ausüben. Nach der Geburt des weiteren Kindes hat die Mutter die Möglichkeit, entweder die Teilzeitbeschäftigung in der ursprünglich vorgesehenen Dauer fortzusetzen oder Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für das Neugeborene in Anspruch zu nehmen. Nimmt sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für das Neugeborene, endet damit die Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind vorzeitig (siehe § 15j Abs. 9 MSchG).

Befindet sich ein Vater bei der Geburt eines weiteren Kindes in einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 8 und 8a VKG, kann auch er Karenz für das neugeborene Kind in Anspruch nehmen. Damit endet jedoch die Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind vorzeitig (siehe § 8b Abs. 9 VKG)."

Zu §§ 26m und 105i (Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung):

Diese Bestimmungen entsprechen § 15k MSchG bzw. § 8c VKG; die Materialien des Bundes führen dazu aus: "Den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zwischen dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin kann in Betrieben mit einem Betriebsrat auf Verlangen des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin dieser hinzugezogen werden.

Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können, wenn zwischen dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin Einvernehmen darüber besteht, Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen von Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen den Verhandlungen beigezogen werden.

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

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

Kommt binnen weiterer vier Wochen kein prätorischer Vergleich zu Stande, kann der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, es sei

denn, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin binnen einer weiteren Woche beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eine Klage einbringt. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, ist die Klage binnen einer Woche ab dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag einzubringen.

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

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

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

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

Zu §§ 26n und 105j (Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung):

Diese Bestimmungen entsprechen § 15l MSchG bzw. § 8d VKG; die Materialien des Bundes führen dazu aus: "Das Verfahren hinsichtlich einer Teilzeitbeschäftigung nach den § 15i MSchG oder § 8a VKG entspricht den bisherigen Regelungen des § 15h Abs. 7 MSchG und § 8 Abs. 7 VKG."

Zu §§ 26o und 105k (Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung):

Diese Bestimmungen entsprechen § 15m MSchG bzw. § 8e VKG; die Materialien des Bundes führen dazu aus: "In Fortführung der bisherigen Regelungen des § 15h Abs. 6 MSchG und § 8 Abs. 6 VKG soll bei einer Ablehnung der von einem Elternteil beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin an Stelle der Teilzeitbeschäftigung Karenz in Anspruch genommen werden können.

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

Neu eingeführt wird die Möglichkeit, auch während eines laufenden gerichtlichen Verfahrens über die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung Karenz in Anspruch nehmen zu können, wobei diese Karenz grundsätzlich bis zur Rechtskraft des Urteils, längstens jedoch bis zum 2. Geburtstag des Kindes, dauert."

Zu §§ 26p und 105l (Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung):

Diese Bestimmungen entsprechen § 15n MSchG bzw. § 8f VKG; die Materialien des Bundes führen dazu aus: "Bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes besteht ein Kündigungs- und Entlassungsschutz im

Sinne der §§ 10 und 12 MSchG und § 8 Abs. 10 VKG. Danach besteht für eine Teilzeitbeschäftigung nach § 15h MSchG bzw. § 8 VKG ein Motivkündigungsschutz (vgl. § 105 Abs. 3 ArbVG). Nimmt der Elternteil während der Teilzeitbeschäftigung eine weitere Erwerbstätigkeit (Arbeitsverhältnis, freies Dienstverhältnis, arbeitnehmerähnliches Beschäftigungsverhältnis oder selbständige Tätigkeit) ohne Zustimmung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin auf, so bleibt es dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin überlassen, acht Wochen ab Kenntnis, eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit auszusprechen ("Kündigungsfenster"). Eine Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist nicht einzuholen. Spricht der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin wegen der Aufnahme einer anderen Erwerbstätigkeit eine Kündigung aus, ist § 105 ArbVG in Betrieben mit einem Betriebsrat anzuwenden. Nach Ablauf dieser acht Wochen sind bei einer beabsichtigten Kündigung die Bestimmungen des Abs. 1 und 2 einzuhalten. Ob der Elternteil durch die Aufnahme der Erwerbstätigkeit einen Entlassungsgrund gesetzt hat, ist im Einzelfall nach den Bestimmungen des § 12 MSchG bzw. § 7 Abs. 3 VKG zu prüfen."

Zu §§ 26q und 105m (Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegeeltern):

Diese Bestimmungen entsprechen § 15o MSchG bzw. § 8g VKG; die Materialien des Bundes führen dazu aus: "Die Bestimmungen der §§ 15h bis 15n MSchG bzw. §§ 8 bis 8f VKG gelten auch für die Teilzeitbeschäftigung für Adoptiv- oder Pflegeeltern. Der Begriff "Pflegeeltern" ist im Sinne des § 15c MSchG bzw. § 5 VKG zu verstehen."

Zu §§ 26r und 105n (Änderung der Lage der Arbeitszeit):

Diese Bestimmungen entsprechen § 15p MSchG bzw. § 8h VKG; die Materialien des Bundes führen dazu aus: "Für eine Änderung der Lage der Arbeitszeit sind die Regelungen über die Inanspruchnahme der Teilzeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit in der Vereinbarung außer Betracht bleibt. In der Vereinbarung sind der Beginn und die (geänderte) Lage der Arbeitszeit festzulegen."

Zu §§ 26s, 26t, 26u und 105o:

Hier erfolgen lediglich Zitat Anpassungen bzw. legistische Bereinigungen.

Zu Art. I Z. 14:

Durch diese Änderung erfolgt eine Anpassung der Abfertigungsregelung an die Pensionsreform.

Zu Art. I Z. 18:

Die Freizeit während der Kündigungsfrist wird neu geregelt (Einschränkung des zeitlichen Ausmaßes sowie Entfall der Postensuchtage bei Selbstkündigung).

Zu Art. I Z. 19 und 20:

Hier erfolgen Neuregelungen betreffend die Informationspflichten und die Haftungsregelung bei einem Betriebsübergang.

Zu Art. I Z. 25:

Die Abfertigungsregelung wird an die Pensionsreform angepasst (siehe die Ausführungen zum Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs).

Zu Art. I Z. 26:

Durch diese Bestimmungen wird die Möglichkeit zur Sterbebegleitung naher Angehöriger bzw. Begleitung schwersterkrankter Kinder geschaffen sowie diesbezüglich ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz vorgesehen. Die Definition des Begriffs "Lebensgemeinschaft" im § 39t Abs.

2 ist im Sinn der durch die Oö. Landes-Verfassungsgesetz-Novelle 2001 neu formulierten Staatszielbestimmungen, insbesondere des Artikel 9, sowie des Oö. Anti-Diskriminierungsgesetzes auszulegen.

Zu Art. I Z. 27 und 28:

Hier erfolgt die Regelung der Aliquotierung des Urlaubs im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses, für den zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub zusteht. Auf Grund der Neuregelung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Dienstverhältnisses entfällt § 74.

Zu Art. I Z. 30 bis 34:

Diese Regelungen dienen entweder der Klarstellung oder setzen Erfahrungen der Praxis um.

Zu Art. I Z. 36 und 37:

Hier erfolgt eine Anpassung der Unterweisungspflicht.

Zu Art. I Z. 39:

Der Nichtraucherschutz am Arbeitsplatz wird verstärkt.

Zu Art. I Z. 43 bis 50:

Hier werden die Regelungen über die Tätigkeiten und die Mindesteinsatzzeiten von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern adaptiert; diese Änderungen beinhalten im Wesentlichen Klarstellungen oder folgen den Erfahrungen der Praxis.

Zu Art. I Z. 51, 52 und 54:

Die bisher normierten Haushaltstage für Dienstnehmerinnen mit eigenem Haushalt sowie das Frauennachtarbeitsverbot entfallen, da sie nicht nur nicht mehr zeitgemäß sind, sondern auch dem Gleichbehandlungsgrundsatz der EU widersprechen.

Mit diesem - bundesgrundsatzgesetzlich und gemeinschaftsrechtlich vorgegebenen - Entfall des Frauennachtarbeitsverbots (bisher § 95) und der Haushaltstage (bisher § 96) soll jedoch keineswegs zum Ausdruck gebracht werden, dass damit Frauen nunmehr zur Nachtzeit in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft bzw. zu Arbeiten an Sonn- und Feiertagen herangezogen werden sollen. Die Dienstgeberinnen und Dienstgeber sind nicht zuletzt auf Grund der allgemeinen - für Männer und Frauen geltenden - einschlägigen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen der Landarbeitsverordnung 1989 (insb. §§ 62 und 64 Oö. Landarbeitsordnung 1989; vgl. auch Art. 15 Abs. 3 Oö. L-VG) nur unter ganz bestimmten Gründen berechtigt, eine Arbeitsleistung zur Nachtzeit oder an Sonn- bzw. Feiertagen einzufordern.

Zu Art. I Z. 60, 67 bis 69 und 71:

Hier erfolgt die Umsetzung der grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes aus dem IV. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes; die Materialien des Bundes führen dazu aus: "Die hier vorgesehenen Bestimmungen legen die Grundsätze für die Ausführungsgesetzgebung insoweit fest, als ein Bedürfnis nach bundeseinheitlichen Regelungen besteht. Sie regeln die Gleichbehandlung in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis in der Privatwirtschaft und enthalten Grundsatzbestimmungen betreffend die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie alle Diskriminierungstatbestände gemäß Artikel 13 EG-Vertrag einschließlich der institutionellen und verfahrensrechtlichen Bestimmungen."

Zu Art. I Z. 61 bis 66:

Hier erfolgen Anpassungen der Regelungen über die Arbeitsaufsicht; insbesondere sind folgende Neuerungen vorgesehen:

- Möglichkeit der Vertretung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers bei Besichtigungen;
- Möglichkeit des Absehens von einer Anzeige bei Bagatelldelicten;
- gemeinsame Besichtigungen unter Einbeziehung auch der Interessenvertretung der Dienstgeberinnen und Dienstgeber;
- gesetzliche Verankerung von gemeinsamen Aussprachen mit den Interessenvertretungen der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite.

Zu Art. II:

Artikel II enthält die In-Kraft-Tretens- und die erforderlichen Übergangsbestimmungen.

Der Ausschuss für volkswirtschaftliche Angelegenheiten beantragt, der Ober-österreichische Landtag möge das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landerbeitsordnung 1989 geändert wird (Oö. Landerbeitsordnungs-Novelle 2005), beschließen.

Linz, am 2. Juni 2005

Hingsamer 9;
Obmann

Brandmayr
Berichterstatler

Landesgesetz, mit dem die Oö. Landerbeitsordnung 1989 geändert wird (Oö. Landerbeitsordnungs-Novelle 2005)

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Oö. Landerbeitsordnung 1989, LGBl. Nr. 25, zuletzt geändert durch das Landesgesetz LGBl. Nr. 13/2003, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

a) Nach der Eintragung zu § 9 wird folgende Eintragung eingefügt:

"§ 9a Befristete Dienstverhältnisse"

b) Die Eintragungen zu den §§ 26j bis 26u lauten:

"§ 26j Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 26k Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 26l Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 26m Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 26n Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 26o Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 26p Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 26q Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 26r Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 26s Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 26t Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 26u Dienst(Werks)wohnung"

c) Die Eintragung zu § 32 lautet:

"§ 32 Freizeit während der Kündigungsfrist"

d) Nach der Eintragung zu § 39s werden folgende Eintragungen eingefügt:

"§ 39t Sterbebegleitung

§ 39u Begleitung von schwersterkrankten Kindern

§ 39v Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder"

e) Die Eintragung zu § 74 entfällt.

f) Die Eintragung zu § 75 lautet:

"§ 75 Ersatzleistung"

g) Die Eintragung zu § 94e lautet:

"§ 94e Sonstige Fachleute"

h) Nach der Eintragung zu § 94e wird folgende Eintragung eingefügt:

"§ 94f Präventionszeit"

i) Die Eintragung zu § 95 lautet:

"§ 95 Verordnungen zum Schutz der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer"

j) Die Eintragung zu § 96 entfällt.

k) Die Eintragungen zu den §§ 105f bis 105o lauten:

"§ 105f Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 105g Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 105h Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 105i Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 105j Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 105k Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 105l Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 105m Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 105n Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 105o Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes"

l) Die Eintragungen zu den §§ 113 bis 113i lauten:

"§ 113 Begriffsbestimmungen

§ 113a Ausnahmebestimmungen

§ 113b Sexuelle Belästigung

§ 113c Belästigung

§ 113d Positive Maßnahmen

§ 113e Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 113f Entlohnungskriterien

§ 113g Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

§ 113h Benachteiligungsverbot

§ 113i Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen"

2. Im § 3 Abs. 3 wird das Zitat "94e" durch das Zitat "95" ersetzt.

3. Im § 5 Abs. 4 wird nach dem Satzteil "sowie aus solchen Betrieben" die Wortfolge "seit dem 1. Jänner 1990" eingefügt.

4. Nach § 9 wird folgender § 9a eingefügt:

"§ 9a

Befristete Dienstverhältnisse

(1) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(2) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis über im Unternehmen oder Betrieb frei werdende Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen."

5. § 10a Abs. 9 lautet:

"(9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigten gemäß §§ 26j, 26k, 26q, 105f, 105g und 105m."

6. Im § 16 Abs. 4 wird das Zitat "ASVG" durch das Zitat "des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955," ersetzt.

7. § 21 Abs. 1 lautet:

"(1) Ist eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung ihrer oder seiner Arbeit verhindert, ohne dass sie oder er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält sie ihren oder er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt."

8. Nach § 26 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Durch Kollektivvertrag können von Abs. 1 abweichende Regelungen getroffen werden. Bestehende Kollektivverträge gelten als abweichende Regelungen."

9. § 26a Abs. 1 bis 3 lauten:

"(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Fall des § 26b Abs. 2 nicht zulässig.

(2) Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbots der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums).

(3) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl. Nr. 560/1978, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 4. Satz GSVG und 98 Abs. 1 4. Satz BSVG genannten Zeitpunkt."

10. § 26d Abs. 4 und 5 lauten:

"(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, kann er Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen.

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 26a und 26b."

11. Im § 26e Abs. 4 wird die Wortfolge "vereinbarte Teilzeitbeschäftigung" durch die Wortfolge "Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q" ersetzt.

12. § 26f Abs. 1 Z. 2 lautet:

"2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird."

13. Die bisherigen §§ 26j bis 26n werden durch folgende §§ 26j bis 26u ersetzt:

"§ 26j

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und

2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 140) mit

mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. Dienstnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z. 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen bei der selben Dienstgeberin oder beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Landesgesetz werden abweichend von § 26i Abs. 1 3. Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z. 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinn des § 206 Abs. 1 Z. 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

§ 26k

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 26j Abs. 1 oder 4 hat, kann mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

§ 26l

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbots der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums) oder

2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist,

angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 3 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinn des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber ist verpflichtet, ihrem oder seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

(9) Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Landesgesetz für ein weiteres Kind.

§ 26m

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeberin oder Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und der Dienstgeberinnen und Dienstgeber den

Verhandlungen beigezogen werden. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern die Dienstgeberin oder der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche den Dienstnehmer auf Einwilligung in die von ihr oder ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) Gemäß § 26m Abs. 4 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 3 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage der Dienstgeberin oder des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers überwiegen. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage der Dienstgeberin oder des Dienstgebers nicht statt, wird die vom Dienstnehmer beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

(5) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt die Dienstgeberin oder der Dienstgeber keine Klage ein, wird die vom Dienstnehmer bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

(6) Gemäß § 26m Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 5 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(7) Beabsichtigt die Dienstgeberin oder der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

(8) Gemäß § 26m Abs. 8 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 7 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(9) Gemäß § 26m Abs. 9 Landarbeitsgesetz 1984 steht in

Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 8 keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichts erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstands - Beschlüsse des Gerichts erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z. 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

§ 26n

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, so kann der Dienstnehmer die Dienstgeberin oder den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) Gemäß § 26n Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 hat das Arbeits- und Sozialgericht im Fall des Abs. 2 die Klage insoweit abzuweisen, als die Dienstgeberin oder der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstnehmer binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben.

(5) Gemäß § 26n Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 hat das Arbeits- und Sozialgericht im Fall des Abs. 4 die Klage dann abzuweisen, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(6) Beabsichtigt die Dienstgeberin oder der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

(7) Gemäß § 26n Abs. 7 Landarbeitsgesetz 1984 hat das Arbeits- und Sozialgericht im Fall des Abs. 6 der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen des Dienstnehmers im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(8) Gemäß § 26n Abs. 8 Landarbeitsgesetz 1984 ist § 26m Abs. 9 anzuwenden.

§ 26o

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k zu Stande, kann der Dienstnehmer der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder

2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage der Dienstgeberin oder des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 26m Abs. 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 26n Abs. 2 nicht statt, kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

§ 26p

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 26m und 26n.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 215 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

§ 26q

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

Die §§ 26j bis 26p gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat er dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

§ 26r

Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die §§ 26j bis 26q sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

§ 26s

Spätere Geltendmachung der Karenz

(1) Lehnt die Dienstgeberin oder der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung ab und nimmt die Mutter keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit,

längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenz in Anspruch nehmen.

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber der Mutter bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 26t

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 26a, 26b, 26d, 26e oder 26s bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

§ 26u

Dienst(Werks)wohnung

Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 26f und 26p nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden."

14. § 31 Abs. 4 Z. 1 lautet:

"1. Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004, oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG oder".

15. Im § 31 Abs. 4 Z. 2 wird nach dem Wort "Teilzeitbeschäftigung" der Klammerausdruck " (§ 105f)" durch den Klammerausdruck "(§§ 105f, 105g oder 105m)" ersetzt.

16. Im § 31 Abs. 5 wird nach dem Wort "Teilzeitbeschäftigung" der Klammerausdruck "(§§ 26j und 26k)" durch den Klammerausdruck "(§§ 26j, 26k oder 26q)" ersetzt.

17. Im § 31 Abs. 6 Z. 3 wird nach dem Wort "Teilzeitbeschäftigung" das Zitat "nach den §§ 26j, 26k und 105f" durch das Zitat "nach den §§ 26j, 26k, 26q, 105f, 105g oder 105m" ersetzt.

18. § 32 lautet:

"§ 32

Freizeit während der Kündigungsfrist

(1) Bei Kündigung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber ist der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

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

19. § 39a Abs. 3 lautet:

"(3) Besteht in einem Unternehmen oder Betrieb keine Dienstnehmervertretung, so hat die Veräußerin oder der Veräußerer oder die Erwerberin oder der Erwerber die vom Betriebsübergang betroffenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Vorhinein über

1. den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund des Übergangs,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie
4. die hinsichtlich der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

schriftlich zu informieren. Diese Information kann auch durch Aushang an einer geeigneten, für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen."

20. § 39d Abs. 2 lautet:

"(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet die Veräußerin oder der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsübergangs entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet die Veräußerin oder der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Pensionsanswartschaften entspricht. Sofern zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs Rückstellungen entsprechend § 211 Abs. 2 des Handelsgesetzbuchs für Abfertigungs- oder Pensionsanswartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 EStG im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf die Erwerberin oder den Erwerber übertragen werden, haftet die Veräußerin oder der Veräußerer für die im 1. oder 2. Satz genannten Beträge nur für eine allfällige Differenz zwischen dem Wert der übertragenen Sicherungsmittel und dem Wert der fiktiven Ansprüche jeweils zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs; diese Haftung endet ein Jahr nach dem Betriebsübergang. Die Veräußerin oder der Veräußerer hat die betroffenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von der Übertragung der Sicherungsmittel zu informieren. Die Erwerberin oder der Erwerber hat die von der Veräußerin oder vom Veräußerer übertragene Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel zumindest in dem in den beiden ersten Sätzen genannten Zeitraum in seinem Vermögen zu halten. Die Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel dürfen während dieses Zeitraums nur zur Befriedigung von Abfertigungs- oder Betriebspensionsansprüchen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vermindert werden. Die übertragene Wertpapierdeckung darf während dieses Zeitraums auf die Verpflichtung der Erwerberin oder des Erwerbers nach § 14 Abs. 5 oder 7 EStG nicht angerechnet werden."

21. Im § 39d Abs. 4 wird das Zitat "Spaltungsgesetz" durch das Zitat "Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften" und das Zitat "Art. I des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 458/1993" durch das Zitat "Art. XIII des EU-Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 304/1996" ersetzt.

22. Im § 39e Abs. 3 werden das Zitat "26l" durch das Zitat "26s" und das Zitat "105f Abs.1 letzter Satz" durch das Zitat "105h Abs. 8" ersetzt.

23. § 39e Abs. 4 lautet:

"(4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung gemäß § 31 das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 75 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen."

24. Im § 39q Abs. 2 Z. 1 wird das Zitat "§§ 26j, 26k oder 105f" durch das Zitat "§§ 26j, 26k, 26q, 105f, 105g oder 105m" ersetzt.

25. § 39q Abs. 4 Z. 1 wird durch folgende Z. 1 und 1a ersetzt:

"1. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Pensionsgesetz - APG, BGBl. I Nr. 142/2004), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder

1a. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG oder".

26. Nach § 39s werden folgende §§ 39t bis 39v eingefügt:

"§ 39t

Sterbebegleitung

(1) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann schriftlich eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zweck der Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer verlangen, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt mit dem nahen Angehörigen gegeben ist. Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann eine Verlängerung der Maßnahme schriftlich verlangen, wobei die Gesamtdauer der Maßnahme sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2) Als nahe Angehörige gelten der Ehegatte, Personen, die mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, die Person, mit der die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, Geschwister, Schwiegereltern und Schwiegerkinder.

(3) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

(4) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann die von ihm nach Abs. 1 verlangte Maßnahme frühestens fünf Arbeitstage, die Verlängerung frühestens zehn Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen. Die Maßnahme wird wirksam, sofern nicht die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen - bei einer Verlängerung binnen zehn Arbeitstagen - ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme sowie deren Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt.

(5) Gemäß § 39t Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 hat das Arbeits- und Sozialgericht unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers zu entscheiden. In solchen Rechtsstreitigkeiten steht keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu, ist gegen ein Urteil des Gerichts erster Instanz eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstands - Beschlüsse des Gerichts erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z. 1, 4 und 6 der Zivilprozessordnung anfechtbar. Bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die von ihr oder ihm verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung vornehmen, es sei denn, das Arbeits- und Sozialgericht untersagt auf Antrag der Dienstgeberin oder des Dienstgebers der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer mit einstweiliger Verfügung nach § 381 Z. 2 Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, die Vornahme dieser Änderung. Im Übrigen sind die für einstweilige Verfügungen geltenden gesetzlichen Bestimmungen anzuwenden.

(6) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben. Sie oder er kann die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers verlangen, sofern nicht berechnete Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers dem entgegenstehen.

(7) Fallen in das jeweilige Arbeitsjahr Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Freistellung von der Arbeitsleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(8) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinn des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

(9) Wird das Dienstverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zugrunde zu legen. Erfolgt die Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Freistellung von der Arbeitsleistung, ist bei der Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 75 das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

§ 39u

Begleitung von schwersterkrankten Kindern

§ 39t ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl- oder Pflegekindern) der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers anzuwenden.

§ 39v

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder

(1) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann ab Bekanntgabe einer

in § 39t Abs. 1 vorgesehenen Maßnahme und bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende rechtswirksam weder gekündigt noch entlassen werden. Abweichend vom ersten Satz kann eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wurde.

(2) Gemäß § 39v Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984 hat das Gericht über eine Kündigung unter Berücksichtigung der betrieblichen Erfordernisse und der Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers zu entscheiden. Dasselbe gilt bei der Begleitung von schwersterkrankten Kindern."

27. § 74 samt Überschrift entfällt.

28. § 75 lautet:

"§ 75

Ersatzleistung

(1) Der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt an Stelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 26j, § 26k, § 26q, § 105f, § 105g oder § 105m durch

1. Entlassung ohne Verschulden der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers,
3. Kündigung seitens der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinn des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, von der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Bei Tod der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinn der Abs. 1, 3 und 4 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin oder der Erblasser gesetzlich verpflichtet war."

29. Im § 76 wird das Zitat "94e" durch das Zitat "95" ersetzt.

30. § 77 Abs. 2 lautet:

"(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie die Eignung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 79 Abs. 1) zu berücksichtigen."

31. § 81 Abs. 2 Z. 3 und 4 lauten:

"3. die für die betriebsfremden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgeberin oder Dienstgeber festzulegen und
4. für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der betriebsfremden Personen."

32. § 81 Abs. 3 lautet:

"(3) Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienstgeberinnen und Dienstgeber für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften für ihre Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nicht eingeschränkt und deren Verantwortung für betriebsfremde Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nur insoweit ausgeweitet, als sich dies ausdrücklich aus Abs. 2 ergibt."

33. § 83 Abs. 2 entfällt.

34. § 83 Abs. 3 zweiter Satz lautet:

"Dies gilt auch dann, wenn ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernimmt."

35. Im § 83a Abs. 7 Z. 2 lit. a wird das Zitat "§ 76 Abs. 2" durch das Zitat "§ 76a Abs. 2" ersetzt.

36. § 84b Abs. 2 erster Satz entfällt.

37. Nach § 84b Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

"(2a) Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Jedenfalls dann, wenn dies gemäß § 77 Abs. 5 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung festgelegt ist."

38. Im § 85 Abs. 3 wird der Begriff "Schutzvorrichtungen" jeweils durch den Begriff "Schutzeinrichtungen" ersetzt.

39. § 88h Abs. 2 lautet:

"(2) Wenn aus betrieblichen Gründen Raucherinnen und Raucher und Nichtraucherinnen und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Arbeitsraum arbeiten müssen, der nur durch Betriebsangehörige genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten."

40. § 90a Abs. 4 Z. 1 und 2 lauten:

"1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach dem Chemikaliengesetz 1996, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, dem Abfallwirtschaftsgesetz (AWG), BGBl. Nr. 325/1990, oder dem Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBl. I Nr. 105/2000, gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind."

2. Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach Z. 1 gekennzeichnet oder deklariert, können Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z. 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt."

41. Im § 92 Abs. 7 Z. 1 wird nach dem Wort "Richtlinien" die Wortfolge "- bei Untersuchungen nach Abs. 4 sofern solche erlassen wurden -" eingefügt.

42. Im § 93 Abs. 1 erster Satz wird nach dem Wort "Sicherheitsfachkräfte" der Klammersausdruck "(Fachkräfte für Arbeitssicherheit)" eingefügt.

43. § 93a Abs. 4 lautet:

"(4) In die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,

2. die Beratung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,

3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 88 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,

4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,

5. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Landesgesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,

6. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,

7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und

8. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte."

44. § 93a Abs. 6 zweiter Satz lautet:

"Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß Abs. 1 und § 94a Abs. 1 in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazu gehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen."

45. Dem § 93b Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

"Das Präventionszentrum hat die zuständige Land- und Forstwirtschaftsinspektion spätestens binnen zwei Wochen von jeder Ablehnung der Betreuung einer Arbeitsstätte unter Bekanntgabe von Namen oder sonstiger Bezeichnung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers sowie Anschrift der Arbeitsstätte zu verständigen."

46. § 93b Abs. 10 und 11 lauten:

"(10) Gemäß § 93b Abs. 10 Landarbeitsgesetz 1984 ist der zuständige Träger der Unfallversicherung verpflichtet, den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen mindestens einmal pro Kalenderjahr oder auf

Verlangen folgende Daten der von ihm erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern, für die ein Präventionszentrum in Anspruch genommen wird, zu übermitteln, soweit diese Arbeitsstätten in deren jeweiligen Zuständigkeitsbereich fallen:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten und
3. Angabe des Datums von Besichtigungen der Arbeitsstätten.

(11) Gemäß § 93b Abs. 11 Landarbeitsgesetz 1984 hat der zuständige Träger der Unfallversicherung den zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektionen des Weiteren unter Berücksichtigung des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs einmal jährlich oder auf Verlangen Namen und Anschriften jener externen Präventivfachkräfte und sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Zentren, die mit der Durchführung von Betreuungsleistungen beauftragt wurden, zu übermitteln."

47. Im § 94a Abs. 7 entfällt die Wortfolge "Abs. 4 zweiter Satz sowie".

48. Dem § 94a wird folgender Abs. 8 angefügt:

"(8) In die Präventionszeit der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
2. die Beratung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 88 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern bis zum Höchstmaß von 20 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Landesgesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,
8. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 vH der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
9. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und
10. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner."

49. § 94e lautet:

"§ 94e

Sonstige Fachleute

(1) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten, wie Chemikerinnen oder Chemiker, Toxikologinnen oder Toxikologen, Ergonominnen oder Ergonomen oder Arbeitspsychologinnen oder Arbeitspsychologen, alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die sonstigen Fachleute sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(2) Die Präventivfachkräfte, der Betriebsrat und sonstige Fachleute haben zusammenzuarbeiten.

(3) Die sonstigen Fachleute haben, sofern ihre Beschäftigung innerhalb der Präventionszeit ein Kalenderjahr nicht überschreitet, nach Beendigung ihrer Tätigkeit, sonst jährlich, der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat."

50. Nach § 94e wird folgender § 94f eingefügt:

"§ 94f

Präventionszeit

(1) Sofern in § 93a und § 94a nicht anderes bestimmt wird, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt

1. für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung): 1,2 Stunden pro Dienstnehmerin oder Dienstnehmer,

2. für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen: 1,5 Stunden pro Dienstnehmerin oder Dienstnehmer.

Bei Berechnung der jährlichen Präventionszeiten für die jeweiligen Arbeitsstätten sind Teile von Stunden unterhalb von 0,5 auf ganze Stunden abzurunden und ab 0,5 auf ganze Stunden aufzurunden. Eine Neuberechnung der jährlichen Präventionszeit im laufenden Kalenderjahr hat erst bei Änderung der der Berechnung zugrunde gelegten Dienstnehmerzahl um mehr als 5 vH zu erfolgen.

(3) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Auf Flächen gemäß § 88 Abs. 2 beschäftigte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl.

(4) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat pro Kalenderjahr die

Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 vH und die Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 vH der gemäß Abs. 2 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 vH der jährlichen Präventionszeit hat die Dienstgeberin oder der Dienstgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation beizuziehende sonstige geeignete Fachleute oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner zu beschäftigen.

(5) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auf das Kalenderjahr aufzuteilen. Jeder Teil muss jeweils mindestens zwei Stunden betragen.

(6) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte kann auf mehrere Sicherheitsfachkräfte, die Präventionszeit der Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner auf mehrere Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist."

51. Der bisherige § 94e ersetzt § 95 und erhält die Bezeichnung "§ 95 Verordnungen zum Schutz der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer".

52. § 96 entfällt.

53. Im § 97 Abs. 7 wird das Zitat "BGBl. II Nr. 24/1997, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 345/1998," durch das Zitat "BGBl. II Nr. 470/2001," ersetzt.

54. § 100 Abs. 1 entfällt.

55. Nach § 105 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Fall des § 105a Abs. 1 letzter Satz nicht zulässig."

56. Im § 105d Abs. 3 entfällt das Wort "vereinbaren".

57. Die bisherigen §§ 105f und 105g werden durch folgende §§ 105f bis 105o ersetzt:

"§ 105f

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes, wenn

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 140) mit mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber

zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z. 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen bei der selben Dienstgeberin oder beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Landesgesetz werden abweichend von § 105e i.V.m. § 26i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z. 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinn des § 206 Abs. 1 Z. 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

§ 105g

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 105f Abs. 1 oder 4 hat, kann mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

§ 105h

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 105f und 105g ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der

Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 99 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben.

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie oder er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinn des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) § 26s ist anzuwenden.

(9) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber ist verpflichtet, ihrer oder seiner Dienstnehmerin auf deren Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist von der Dienstnehmerin mit zu unterfertigen.

(10) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Landesgesetz für ein weiteres Kind.

§ 105i

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeberin oder Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und der Dienstgeberinnen und Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern die Dienstgeberin oder der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 ZPO zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihr oder ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) Gemäß § 105i Abs. 4 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 3 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage der Dienstgeberin oder des Dienstgebers dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse die Interessen der Dienstnehmerin überwiegen. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht der Klage der Dienstgeberin oder des Dienstgebers nicht statt, wird die von der Dienstnehmerin beabsichtigte Teilzeitbeschäftigung mit der Rechtskraft des Urteils wirksam.

(5) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt die Dienstgeberin oder der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

(6) Gemäß § 105i Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 5 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(7) Beabsichtigt die Dienstgeberin oder der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf die Änderung oder vorzeitige Beendigung beim Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

(8) Gemäß § 105i Abs. 8 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 7 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(9) Gemäß § 105i Abs. 9 Landarbeitsgesetz 1984 steht in Rechtsstreitigkeiten nach Abs. 3 bis 8 keiner Partei ein Kostenersatzanspruch an die andere zu. Gegen ein Urteil des Gerichts erster Instanz ist eine Berufung nicht zulässig und sind - unabhängig vom Wert des Streitgegenstands - Beschlüsse des Gerichts erster Instanz nur aus den Gründen des § 517 Abs. 1 Z. 1, 4 und 6 ZPO anfechtbar.

§ 105j

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

(2) Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande,

so kann die Dienstnehmerin die Dienstgeberin oder den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) Gemäß § 105j Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 2 das Arbeits- und Sozialgericht die Klage insoweit abzuweisen, als die Dienstgeberin oder der Dienstgeber aus sachlichen Gründen die Einwilligung in die begehrte Teilzeitbeschäftigung verweigert hat.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben.

(5) Gemäß § 105j Abs. 5 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 4 das Arbeits- und Sozialgericht die Klage dann abzuweisen, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(6) Beabsichtigt die Dienstgeberin oder der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

(7) Gemäß § 105j Abs. 7 Landarbeitsgesetz 1984 hat im Fall des Abs. 6 das Arbeits- und Sozialgericht der Klage dann stattzugeben, wenn die betrieblichen Erfordernisse gegenüber den Interessen der Dienstnehmerin im Hinblick auf die beabsichtigte Änderung oder vorzeitige Beendigung überwiegen.

(8) Gemäß § 105j Abs. 8 Landarbeitsgesetz 1984 ist § 105i Abs. 9 anzuwenden.

§ 105k

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 105f und 105g zu Stande, kann die Dienstnehmerin der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Gericht der Klage der Dienstgeberin oder des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 105i Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 105j Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

§ 105l

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 105i und 105j.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 215 Abs. 5 ist anzuwenden.

(3) Wird während der Teilzeitbeschäftigung ohne Zustimmung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers eine weitere Erwerbstätigkeit aufgenommen, kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber binnen acht Wochen ab Kenntnis entgegen Abs. 1 und 2 eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit aussprechen.

§ 105m

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

Die §§ 105f bis 105l gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat sie dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

§ 105n

Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die §§ 105f bis 105m sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

§ 105o

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten,
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 105c Abs. 1 Z. 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105c Abs. 1 Z. 2) innerhalb von drei Monaten,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 105, 105a, 105c, 105d oder 105h Abs. 8 in Verbindung mit § 26s bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären."

58. § 106 lautet:

"§ 106

Dienst(Werks)wohnung

Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26u."

59. Im § 110a Abs. 2 wird das Zitat "§ 94e Abs. 1" durch das Zitat "§ 95

Abs. 1" ersetzt.

60. Die bisherigen §§ 112 bis 113a werden durch folgende §§ 112 bis 113i ersetzt:

"§ 112

Gleichbehandlungsgebot

(1) Auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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

(2) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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

(3) Abs. 2 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

§ 113

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund eines in § 112 Abs. 2 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht oder einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber andern Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die

betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

§ 113a

Ausnahmebestimmungen

(1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 112 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu

Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt.

§ 113b

Sexuelle Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn eine Person

1. von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber selbst sexuell belästigt wird,
2. durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Fall einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z. 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrags angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis belästigt wird.

(2) 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. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens der Dienstgeberin oder des Dienstgebers, der oder des Vorgesetzten oder Kolleginnen oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

§ 113c

Belästigung

(1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 112 Abs. 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

1. von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber selbst belästigt wird,
2. durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Fall einer Belästigung durch Dritte (Z. 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrags angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem oder ihrem Dienstverhältnis belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 112 Abs. 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder

2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens der Dienstgeberin oder des Dienstgebers, der oder des Vorgesetzten oder Kolleginnen oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

§ 113d

Positive Maßnahmen

Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehreren Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer umfassende Verfügungen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 112 Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes.

§ 113e

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

(1) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(2) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in sonst diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler gemäß §§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

§ 113f

Entlohnungskriterien

Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen, noch Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 112 Abs. 2 genannten Grundes führen.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots

(1) Ist das Dienstverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebots des § 112 Abs. 1 Z. 1 oder des § 112 Abs. 2 Z. 1 nicht begründet worden, so ist die Dienstgeberin oder der Dienstgeber gegenüber der Stellenwerberin oder dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn die Stellenwerberin oder der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder

2. bis 500 Euro, wenn die Dienstgeberin oder der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einer Stellenwerberin oder einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung ihrer oder seiner Bewerbung verweigert wird.

(2) Erhält eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebots des § 112 Abs. 1 Z. 2 oder des § 112 Abs. 2 Z. 2 durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer des anderen Geschlechts oder ein geringeres Entgelt als eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine Diskriminierung wegen eines in § 112 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat sie oder er gegenüber der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots des § 112 Abs. 1 Z. 3 oder des § 112 Abs. 2 Z. 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots des § 112 Abs. 1 Z. 4 oder des § 112 Abs. 2 Z. 4 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebots des § 112 Abs. 1 Z. 5 oder des § 112 Abs. 2 Z. 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist die Dienstgeberin oder der Dienstgeber gegenüber der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder

2. bis 500 Euro, wenn die Dienstgeberin oder der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einer Dienstnehmerin oder einem Dienstnehmer durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung ihrer oder seiner Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebots des § 112 Abs. 1 Z. 6 oder des § 112 Abs. 2 Z. 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer des anderen Geschlechts oder wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder bei dem eine

Diskriminierung wegen eines in § 112 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber wegen des Geschlechts der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder wegen eines in § 112 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 112 Abs. 1 Z. 7 oder § 112 Abs. 2 Z. 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 113b oder einer Belästigung nach § 113c hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger und im Fall des § 113b Abs. 1 Z. 2 oder § 113c Abs. 1 Z. 2 auch gegenüber der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz, im Fall einer sexuellen Belästigung mindestens auf 720 Euro Schadenersatz.

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinn der §§ 112, 113b, oder 113c beruft, hat sie oder er diesen glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 112 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von der oder vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinn der §§ 113 Abs. 2 oder 113a vorliegt. Bei Berufung auf §§ 113b oder 113c obliegt es der oder dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

§ 113h

Benachteiligungsverbot

Als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Betriebes (Unternehmens) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebots darf eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die oder der als Zeugin oder Zeuge oder als Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer anderen Dienstnehmerin oder eines anderen Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebots nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 113g Abs. 9 gilt sinngemäß.

§ 113i

Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

(1) Ansprüche nach § 113g Abs. 1 und 5 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Die Frist zur Geltendmachung der Ansprüche nach § 113g Abs. 1 und 5 beginnt mit der Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Ansprüche nach § 113g Abs. 8 sind binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen. Eine Kündigung oder Entlassung gemäß § 113g Abs. 7 oder § 113h ist binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim

Gericht anzufechten. Für Ansprüche nach § 113g Abs. 2, 3, 4, und 6 gilt die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, soweit für diese Ansprüche durch Kollektivverträge, die nach dem In-Kraft-Treten dieses Landesgesetzes abgeschlossen werden, nicht anderes bestimmt wird.

(2) Die Einbringung des Antrags auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots bei der Gleichbehandlungskommission bewirkt die Hemmung der Fristen."

61. § 115 Abs. 3 dritter Satz lautet:

"Auf Verlangen ist er verpflichtet, entweder selbst an der Besichtigung teilzunehmen oder eine ausreichend informierte Person zu beauftragen, ihn bei der Besichtigung zu vertreten."

62. Dem § 115 wird folgender Abs. 4 angefügt:

"(4) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstgeber Gelegenheit zu geben, an Besichtigungen teilzunehmen, sofern die Teilnahme der zuständigen Landarbeiterkammer an Besichtigungen zur Überwachung der Einhaltung von arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und dienstnehmerschutzrechtlichen Vorschriften vorgesehen ist. Erfolgt auf Grund einer Besichtigung eine Anzeige gemäß § 118, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Kopie der Anzeige auch den zuständigen Interessenvertretungen, die an der Besichtigung teilgenommen haben, zu übermitteln."

63. § 118 Abs. 1 lautet:

"(1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer fest, so hat es der Betriebsinhaberin oder dem Betriebsinhaber oder deren oder dessen Beauftragten innerhalb angemessener Frist den Auftrag zu erteilen, den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wenn diesem Auftrag nicht innerhalb der festgelegten oder erstreckten Frist entsprochen wird, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden. Werden Übertretungen von arbeitsstättenbezogenen Dienstnehmerschutzvorschriften oder behördlichen Verfügungen festgestellt, die sich auf geringfügigste Abweichungen von technischen Maßen beziehen, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von der Erstattung einer Anzeige abzusehen."

64. Im § 119 Abs. 2 wird der Begriff "Schutzvorrichtungen" durch den Begriff "Schutzeinrichtungen" ersetzt.

65. Der bisherige Text des § 123 erhält die Absatzbezeichnung "(1)"; es wird folgender Abs. 2 angefügt:

"(2) Gemäß § 120 Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984 haben die Sicherheitsbehörden jeden ihnen zur Kenntnis gelangten Arbeitsunfall in Betriebsstätten oder auf Arbeitsstätten, bei dem eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer getötet oder erheblich verletzt worden ist, der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion ohne Verzug zu melden."

66. § 124 Abs. 2 wird folgender Satz angefügt:

"Zum Zweck der Zusammenarbeit hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs

Aussprachen mit den Interessenvertretungen der Dienstgeberinnen und Dienstgeber und der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abzuhalten. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreterinnen und Vertreter der Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden."

67. Im § 242 und § 243 Abs. 1 wird jeweils das Zitat "des § 112" durch das Zitat "der §§ 112 bis 113c" ersetzt.

68. Nach § 244 Abs. 2 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

"(2a) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat das Recht, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Person ihres oder seines Vertrauens, insbesondere eine Vertreterin oder einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen. Die Kommission hat auf Antrag der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers eine Vertreterin oder einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen und die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren."

69. Im § 244 Abs. 3 entfällt das Zitat "(§ 112)".

70. Im § 250 Abs. 1 wird jeweils das Zitat "95, 96" durch das Zitat "94e, 94f" ersetzt.

71. § 250 Abs. 5 lautet:

"(5) Wer als private Arbeitsvermittlerin oder als privater Arbeitsvermittler gemäß den §§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts oder als Dienstgeberin oder Dienstgeber entgegen der Bestimmung des § 113e einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt, ist auf Antrag der Stellenwerberin oder des Stellenwerbers von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 365 Euro zu bestrafen."

Artikel II

(1) Dieses Landesgesetz tritt, soweit die folgenden Absätze nicht anderes vorsehen und soweit nicht unmittelbar anwendbares Bundesrecht wiedergegeben wird, mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich in Kraft.

(2) Die Bestimmungen der §§ 26e Abs. 4, 26f Abs. 1, 26j bis 26l, 26m Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 26n Abs. 1, 2, 4 und 6, 26o bis 26u, 31 Abs. 4 bis 6, 39e Abs. 3, 39q Abs. 2, 74 Abs. 2, 105d Abs. 3, 105f bis 105h, 105i Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 105j Abs. 1, 2, 4 und 6, 105k bis 105o und 106 gelten für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder ab dem In-Kraft-Treten dieses Landesgesetzes geboren werden.

(3) Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder vor dem In-Kraft-Treten dieses Landesgesetzes geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen der §§ 26j, 26k oder 105f in der Fassung vor dem In-Kraft-Treten dieses Landesgesetzes.

(4) Abweichend von Abs. 3 kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den neuen Bestimmungen der §§ 26j bis 26r und 105f bis 105n verlangt werden von

a) Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Abs. 2 genannten Zeitpunkt in Karenz nach diesem Landesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums

befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Landesgesetz frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;

b) Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Abs. 2 genannten Zeitpunkt in einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Landesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Landesgesetz frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;

c) Eltern, wenn sich die Mutter des Kindes zu dem in Abs. 2 genannten Zeitpunkt in einem Beschäftigungsverbot nach § 99 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums befindet;

d) Eltern, wenn die Mutter des Kindes zu dem in Abs. 2 genannten Zeitpunkt im Anschluss an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Landesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaats des Europäischen Wirtschaftsraums bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Landesgesetz frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

(5) § 21 Abs. 1 in der Fassung dieses Landesgesetzes ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach der Kundmachung dieses Landesgesetzes begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind.

(6) Die verlängerte Anspruchsdauer nach § 21 Abs. 1 in der Fassung dieses Landesgesetzes bewirkt keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer.

(7) Die Gesamtdauer der Ansprüche wird nicht verlängert, falls Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den Anspruch nach § 21 Abs. 1 in der Fassung dieses Landesgesetzes vorsehen.

(8) Der Entfall des § 74 und der § 75 in der Fassung dieses Landesgesetzes gelten ab dem Urlaubsjahr, das nach der Kundmachung dieses Landesgesetzes beginnt.

(9) Die Bestimmungen über die neuen Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte treten mit Beginn des auf die Kundmachung dieses Landesgesetzes folgenden Kalenderjahres in Kraft."