

G e s e t z

vom _____, mit dem die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 geändert wird

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 160/2004, beschlossen:

Artikel I

Die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977, LGBl. Nr. 37, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 31/2003, wird wie folgt geändert:

1. Das bisherige Inhaltsverzeichnis wird durch das Inhaltsverzeichnis mit folgendem Wortlaut ersetzt:

"I n h a l t s v e r z e i c h n i s

Abschnitt 1: G e l t u n g s b e r e i c h

§§ 1 bis 5

Abschnitt 2: D i e n s t v e r t r a g

§ 6 Abschluss des Dienstvertrages

§ 7 Dienstschein

§ 8 Inhalt des Dienstvertrages

§ 9 Dauer des Dienstvertrages

§ 9a Befristete Dienstverhältnisse

§ 10 Probendienstverhältnis

§ 10a Teilzeitarbeit

§ 11 Dienstantritt

§ 12 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers

§ 13 Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

E n t g e l t

§ 14 Allgemeine Vorschriften

§ 14a Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

§ 15 Barlohn

§ 16 Sonderzahlungen

- § 17 Deputate
- § 18 Wohnung
- § 19 Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 20 Landnutzung und Viehhaltung
- § 21 Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- § 22 Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes
- § 23 Mitteilungs- und Nachweispflicht
- § 24 Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 25 Günstigere Regelungen
- § 26
- § 26a Anspruch auf Karenz
- § 26b Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter
- § 26c Aufgeschobene Karenz
- § 26d Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 26e Karenz bei Verhinderung der Mutter
- § 26f Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz
- § 26g Recht auf Information
- § 26h Beschäftigung während der Karenz
- § 26i Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz
- § 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
- § 27 Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 28 Kündigungsfristen
- § 29 Kündigungsbeschränkung für den Dienstgeber
- § 30 Kündigungsbeschränkung für den Dienstnehmer

- § 31 Abfertigung
- § 32 Freizeit während der Kündigungsfrist
- § 33 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstnehmers
- § 34 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstgebers

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

§§ 35 bis 38

- § 38a Verhalten bei Gefahr
- § 38b Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner
- § 38c Kontrollmaßnahmen
- § 39 Dienstzeugnis
- § 39a Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber
- § 39b Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit
- § 39c Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage
- § 39d Haftung bei Betriebsübergang

Flexible Gestaltung des Arbeitslebens

- § 39e Bildungskarenz
- § 39f Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes
- § 39g Solidaritätsprämienmodell
- § 39h Herabsetzung der Normalarbeitszeit
- § 39i Kündigung

Abschnitt 2a: Betriebliche Mitarbeitervorsorge

- § 39j Beginn und Höhe der Beitragszahlung
- § 39k Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume
- § 39l Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse
- § 39m Beitrittsvertrag und Kontrahierungszwang
- § 39n Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der Mitarbeitervorsorgekasse
- § 39o Mitwirkungspflicht
- § 39p Anspruch auf Abfertigung
- § 39q Höhe und Fälligkeit der Abfertigung
- § 39r Verfügungsmöglichkeiten des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung
- § 39s Sterbebegleitung

§ 39t Begleitung von schwersterkranken Kindern

§ 39u Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkranker Kinder

Abschnitt 3: Kollektive Rechtsgestaltung

§ 40 Kollektivvertrag

Kollektivvertragsfähigkeit

§§ 41 bis 43

§ 44 Kollektivvertragsangehörigkeit

Hinterlegung und Kundmachung

§§ 45 und 46

Rechtswirkungen

§§ 47 und 48

§ 49 Geltungsdauer

§ 50 Satzung

§ 51 Rechtswirksamkeit der Satzung

Betriebsvereinbarung

§ 52 Begriff

§ 53 Wirksamkeitsbeginn

§ 54 Rechtswirkungen

§ 55 Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

Abschnitt 4: Arbeitsschutz

Arbeitszeit

§ 56 Tagesarbeitszeit und Wochenarbeitszeit

§ 56a Durchrechnung der Arbeitszeit

§ 57

§ 58 leitende Arbeitszeit

§ 59

§ 60 Arbeitszeit bei Schichtarbeit

§ 61 Überstundenarbeit

§ 61a Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

§ 62 Mindestruhezeit

§ 63 Arbeitspausen

- § 64 Sonn- und Feiertagsruhe
- § 65 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 66 Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

U r l a u b

- § 67 Allgemeines
- § 68 Anrechnungsbestimmungen
- § 69 Verbrauch des Urlaubes
- § 70 Erkrankung während des Urlaubes
- § 71 Urlaubsentgelt
- § 72 Ablöseverbot
- § 73 Aufzeichnungen
- § 74 Entfällt
- § 75 Ersatzleistung

V o r s o r g e f ü r d e n S c h u t z d e r D i e n s t n e h m e r

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Allgemeine Bestimmungen

- § 76 Begriffsbestimmung
- § 76a Allgemeine Pflichten der Dienstgeber
- § 77 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen
- § 78 Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- § 79 Einsatz der Dienstnehmer
- § 80 Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 81 Koordination
- § 82 Überlassung
- § 83 Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 83a Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 84 Information
- § 84a Anhörung und Beteiligung
- § 84b Unterweisung
- § 85 Pflichten der Dienstnehmer
- § 86 Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle
- § 87 Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

Arbeitsstätten

§ 88 Allgemeine Bestimmungen

§ 88a Besondere Bestimmungen

Ausgänge und Verkehrswege

§ 88b Verkehr in Betrieben

§ 88c Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen

§ 88d Vorsorge für Erste – Hilfe-Leistung

§ 88e Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

§ 88f Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

§ 88g Wohnräume und Unterkünfte

§ 88h Nichtraucherchutz

Arbeitsmittel

§ 89 Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

§ 89a Aufstellung von Arbeitsmitteln

§ 89b Benutzung von Arbeitsmitteln

§ 89c Gefährliche Arbeitsmittel

§ 89d Prüfung von Arbeitsmitteln

§ 89e Wartung von Arbeitsmitteln

Arbeitsstoffe

§ 90 Allgemeines

§ 90a Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

§ 90b Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

§ 90c Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

§ 90d Grenzwerte

§ 90e Messungen

§ 90f Verzeichnis der Dienstnehmer

§ 90g Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 91 Allgemeine Bestimmungen

§ 91a Handhabung von Lasten

§ 91b Lärm

§ 91c Sonstige Einwirkungen und Belastungen

§ 91d Bildschirmarbeitsplätze

§ 91e Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

Gesundheitsüberwachung

§ 92 Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen

Präventivdienste

§ 93 Bestellung von Sicherheitsfachkräften

§ 93a Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte

§ 93b Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger

§ 94 Bestellung von Arbeitsmedizinern

§ 94a Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner

§ 94b Zusammenarbeit

§ 94c Meldung von Missständen

§ 94d Abberufung

§ 94e Sonstige Fachleute

§ 94f Präventionszeit

§ 94g Verordnungen zum Schutz der Dienstnehmer

§ 94h Ausnahmen

§ 95 Entfällt

§ 96 Entfällt

M u t t e r s c h u t z

§§ 96a bis 100

§ 100a Ruhemöglichkeit

§§ 101 und 102

§ 102a Befristete Dienstverhältnisse

§§ 103 bis 104

§ 105 Karenz

§ 105a Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

§ 105b Aufgeschobene Karenz

§ 105c Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 105d Karenz bei Verhinderung des Vaters

§ 105e

§ 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
- §§ 106 und 107

Schutz der Jugendlichen

- §§ 108 bis 108b

Kinderarbeit

- § 109

Abschnitt 5: Arbeitsaufsicht

- § 110 Allgemeines

Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion

- §§ 111 bis 117

- § 118 Rechtshilfe

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung

- §§ 119 und 120

- § 121 Organisation

Abschnitt 6: Lehrlingswesen

- § 122 Entfällt

- § 123 Lehrverhältnis

- § 124 Lehrzeit

- § 125 Lehrvertrag

- § 126 Pflichten des Lehrlings

- § 127 Pflichten des Lehrberechtigten

- § 128 Entfällt

- § 129 Entfällt

- § 130 Ende des Lehrverhältnisses und Wechsel der Lehrstelle

- § 131 Auflösung des Lehrverhältnisses

- § 131a

§ 132 Kündigung

§ 133 Entfällt

§ 134 Entfällt

§ 135 Entfällt

Abschnitt 7: Betriebsverfassung

§ 136 Betriebsbegriff

§ 137 Gleichstellung

§ 138 Dienstnehmerbegriff

§ 139 Rechte des einzelnen Dienstnehmers

§ 140 Aufgabe

§ 141 Grundsätze der Interessenvertretung

Organisationsrecht

§ 142 Organe der Dienstnehmerschaft

Die Betriebs (Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

§ 143 Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit

§ 144 Aufgaben der Betriebs (Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

§ 145 Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

§ 146 Teilversammlungen

§ 147 Einberufung

§ 148 Vorsitz

§ 149 Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

§ 150 Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen
Interessenvertretungen

§ 151 Stimmberechtigung und Beschlussfassung

Betriebsrat

§ 152 Zahl der Betriebsratsmitglieder

§ 153 Wahlgrundsätze

§ 154 Aktives Wahlrecht

§ 155 Passives Wahlrecht

§ 156 Berufung des Wahlvorstandes

§ 157 Vorbereitung der Wahl

§ 158 Durchführung der Wahl

§ 159 Mitteilung des Wahlergebnisses

- § 160 Vereinfachtes Wahlverfahren
- § 161 Anfechtung
- § 162 Nichtigkeit
- § 163 Tätigkeitsdauer des Betriebsrates
- § 164 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer
- § 164a Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches
- § 164b
- § 165 Fortsetzung der Tätigkeitsdauer
- § 166 Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
- § 167 Ersatzmitglieder
- § 168 Konstituierung des Betriebsrates
- § 169 Sitzungen des Betriebsrates
- § 170 Beschlussfassung
- § 171 Übertragung von Aufgaben
- § 172 Autonome Geschäftsordnung
- § 173 Vertretung nach außen
- § 174 Beistellung von Sacherfordernissen

Betriebsratsumlage und Betriebsratsfonds

- § 175 Betriebsratsumlage
- § 176 Betriebsratsfonds
- § 177 Rechnungsprüfer

Betriebsausschuss

- § 178 Voraussetzung und Errichtung
- § 179 Geschäftsführung

Betriebsräteversammlung

- § 180 Zusammensetzung und Geschäftsführung
- § 181 Aufgaben

Zentralbetriebsrat

- § 182 Zusammensetzung
- § 183 Berufung
- § 184 Tätigkeitsdauer
- § 185 Geschäftsführung
- § 186 Aufwand

- § 187 Zentralbetriebsratsumlage
- § 188 Zentralbetriebsratsfonds
- § 189 Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds
- § 190 Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

Befugnisse der Dienstnehmerschaft

Allgemeine Befugnisse

- § 191 Überwachung
- § 192 Intervention
- § 193 Allgemeine Information
- § 194 Beratung
- § 194a Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- § 194b Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf
- § 195 Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

- § 196 Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung
- § 197 Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen
- § 198 Zustimmungspflichtige Maßnahmen
- § 198a Ersetzbare Zustimmung
- § 199 Betriebsvereinbarungen

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

- § 200 Personelles Informationsrecht
- § 201 Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern
- § 202 Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall
- § 203 Mitwirkung bei Versetzungen
- § 204 Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
- § 205 Mitwirkung bei Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen
- § 206 Mitwirkung bei Beförderungen
- § 206a Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen
- § 207 Anfechtung von Kündigungen
- § 208 Anfechtung von Entlassungen

§ 209 Anfechtung durch den Dienstnehmer

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

§ 210 Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

§ 211 Mitwirkung bei Betriebsänderungen

§ 212 Mitwirkung im Aufsichtsrat

Organzuständigkeit

§ 213 Kompetenzabgrenzung

§ 214 Kompetenzübertragung

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

Grundsätze der Mandatsausübung

§ 215 Verschwiegenheitspflicht

§ 216 Freizeitgewährung

§ 217 Freistellung

§ 218 Bildungsfreistellung

§ 219 Erweiterte Bildungsfreistellung

§ 220 Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 221 Kündigungsschutz

§ 222 Entlassungsschutz

Abschnitt 8: Behörden und Verfahren

Einigungskommission

§§ 223 bis 225

Obereinigungskommission

§§ 226 bis 228

Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

§§ 229 bis 232

§ 232a Geltungsbereich

Gleichbehandlungskommission

§ 232b Errichtung und Zusammensetzung

§ 232c Geschäftsführung der Kommission

- § 232d Ausschüsse der Kommission
- § 232e Rechtsstellung der Mitglieder(Ersatzmitglieder) der Kommission
- § 232f Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 232g
- § 232h Gleichstellung
- § 232i Gleichbehandlungsgebot
- § 232j Begriffsbestimmungen
- § 232k Ausnahmebestimmungen
- § 232l Sexuelle Belästigung
- § 232m Belästigung
- §232n Positive Maßnahmen
- § 232o Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien
Stellenausschreibung
- § 232p Entlohnungskriterien
- § 232q Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 232r Benachteiligungsverbot
- § 232s Veröffentlichung
- § 232t Auskunftspflicht

Abschnitt 9: Schutz der Koalitionsfreiheit

§ 233

Abschnitt 10: Streitigkeiten

§ 234

Abschnitt 10a:

§ 234a Aufzeichnungspflichten

Abschnitt 11: Strafbestimmungen

§ 235

Abschnitt 12: Vorschriften zwingenden Rechtscharakters

§ 236

Abschnitt 13: Übergangsbestimmungen

§ 237

§ 238 Entfällt

§§ 239 bis 244

Abschnitt 14: Befreiung von Stempel- und Rechtsgebühren

§ 245"

2. Im § 5 Abs. 4 wird nach dem Satzteil „sowie aus solchen Betrieben“ die Wortfolge „seit dem 1. Jänner 1990“ eingefügt.
3. Nach § 9 wird folgender § 9a samt Überschrift eingefügt:

"§ 9a

Befristete Dienstverhältnisse

(1) Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Dienstnehmerinnen oder 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 die Dienstnehmerin oder den 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 Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle im Unternehmen oder Betrieb, erfolgen.“

4. § 10a Abs. 9 lautet:

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

5. § 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 die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt wurde, so behält sie oder er den 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."

6. 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."

7. § 26a Abs. 1 bis 3 lautet:

"(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 Falle des § 26b Abs. 2 nicht zulässig.

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

(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, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 71/2005, oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 71/2005, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt."

8. § 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 unent-

geltliche 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."

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

10. § 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."

11. Die §§ 26j und 26k samt Überschriften werden durch folgende §§ 26j bis 26r samt Überschriften 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 (§ 136) 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 derselben Dienstgeberin oder demselben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Bundesgesetz werden abweichend von § 26i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer 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 Sinne des § 199 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 Gesetzbuches (ABGB), JGS Nr. 946/1811 in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 51/2005, 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 Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 26a Abs. 3),
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 Teilzeitbe-

schäftigung 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 Sinne des § 67 Abs. 1 Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400/1988 in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 115/2005, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber ist verpflichtet, 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 Bundesgesetz 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 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 Zivilprozessordnung (ZPO), RGBl. Nr. 113/1895 in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 151/2004, 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 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 Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) 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.

(5) 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.

§ 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) 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.

(4) 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.

§ 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 Sozialgerichtes

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. § 207 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."

12. Der bisherige § 26l erhält die Bezeichnung "§ 26s".

13. Der bisherige § 26n erhält die Bezeichnung "§ 26t" und das Zitat "§ 26l" wird durch das Zitat "26s" ersetzt.

14. § 26u samt Überschrift lautet:

"§ 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."

15. § 31 Abs. 5 lit. a lautet:

"a) die Dienstnehmerin oder der 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"

16. Im § 31 Abs. 5 lit. b wird nach dem Wort "Teilzeitbeschäftigung" der Klammerausdruck " (§ 105f)" durch den Klammerausdruck "(§§ 105f, 105g oder 105m)" ersetzt.
17. Im § 31 Abs. 6 wird nach dem Wort "Teilzeitbeschäftigung" der Klammerausdruck "(§§ 26j und 26k)" durch den Klammerausdruck "(§§ 26j, 26k oder 26q)" ersetzt.
18. Im § 31 Abs. 7 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.
19. § 32 samt Überschrift 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 ihr oder sein 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."

1. § 39a Abs. 3 lautet:

"(3) Besteht in einem Unternehmen oder Betrieb keine Vertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, 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 oder 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 Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen."

2. § 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 Handelsgesetzbuches, dRGBI. S 219/1897 in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 59/2005, für Abfertigungs- oder Pensionsanswartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl. Nr. 400/1988 in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 115/2005, 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 Übertra-

gung 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."

3. Im § 39d Abs. 4 wird das Zitat „Art. I des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 1993, BGBl. Nr. 458/1993“ durch das Zitat „Art. XIII des EU-Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 304/1996“ ersetzt.

4. 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.

5. § 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."

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

7. § 39p Abs. 4 Z 1 wird durch folgende Z 1 und 1a ersetzt:

"1. bei Beendigung des Dienstverhältnisses 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 Dienstverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder

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

8. Nach § 39r werden folgende §§ 39s bis 39u samt Überschriften eingefügt:

"§ 39s

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 Zwecke der Sterbebegleitung einer oder eines nahen Angehörigen für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer verlangen, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt mit der oder 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 oder Angehöriger gelten die Ehegattin oder 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 ihr oder 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) 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 berechtigte Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers dem entgegenstehen.

(6) 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.

(7) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne 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.

(8) Wird das Dienstverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung gemäß § 31 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."

§ 39t

Begleitung von schwersterkrankten Kindern

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

§ 39u

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwerster-
krankter Kinder

Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann ab Bekanntgabe einer in § 39s 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."

9. § 74 samt Überschrift entfällt.

10. § 75 samt Überschrift 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 anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht ver-

jährt 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 Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, von der Dienstnehmerin oder vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

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

11. § 77 Abs. 2 lautet:

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

12. § 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 Dienstgeberinnen oder Dienstgeber festzulegen und

4. für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der betriebsfremden Personen."

13. § 81 Abs. 3 lautet:

"(3) Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienstgeberinnen und Dienstgeber für die Einhaltung der Dienstnehmerinnen- und 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."

14. § 83 Abs. 2 entfällt und die bisherigen Absätze "3 bis 9" erhalten die Bezeichnung Absätze "2 bis 8".

15. Im § 83 Abs. 2 lautet der zweite Satz:

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

16. In § 83a Abs. 7 Z 2 lit. a wird das Zitat „§ 76 Abs. 2“ durch das Zitat „§ 76a Abs. 2“ ersetzt.

17. § 84b Abs. 2 erster Satz entfällt.

18. Dem § 84b Abs. 5 wird folgender Abs. 6 angefügt:

"(6) Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Jedenfalls dann, wenn dies gemäß § 77 Abs. 5 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung oder in diesem Gesetz oder in einer zu diesem Gesetz erlassenen Verordnung festgelegt ist."

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

20. § 88h Abs. 2 lautet:

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

21. § 90a Abs. 3 Z 1 und Z 2 lauten:

"1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach dem Chemikaliengesetz 1996, BGBl. I Nr. 53/1997 in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 98/2004, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60/1997 in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 83/2004, dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 (AWG 2002), BGBl. I Nr. 102/2002 in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 181/2004, oder dem Biozid-Produktengesetz (BiozidG), BGBl. I Nr. 105/2000, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 151/2004, gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeberinnen oder 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 oder Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt."

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

23. § 93a Abs. 1 zweiter Satz lautet:

"Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:"

24. § 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 Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 % 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."

25. § 93a Abs. 6 vorletzter 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."

26. Im § 93a Abs. 7 entfällt der letzte Satz.

27. Im § 94a Abs. 7 entfällt das Zitat "und 12".

28. 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 Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers, 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 Höchstausmaß von 20 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Bundesgesetz 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 % 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."

29. § 94e und § 94f samt Überschrift lauten:

"§ 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.

§ 94f

Präventionszeit

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

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt

1. für Dienstnehmerinnen oder 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 oder 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 Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer um mehr als 5 % 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 oder Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.

(4) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 % und die Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 % der gemäß Abs. 2 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 % 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 unter ihnen aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist."

30. Der bisherige § 94e erhält die Bezeichnung "§ 94g".

31. Der bisherige § 94f erhält die Bezeichnung "§ 94h".
32. § 95 entfällt.
33. § 96 entfällt.
34. Im § 97 Abs. 7 wird das Zitat "BGBl. II Nr. 24/1997 in der Fassung der Kundmachung BGBl. Nr. II Nr. 345/1998" durch das Zitat "BGBl. II Nr. 470/2001" ersetzt.
35. Nach § 105 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:
- "(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Falle des § 105a Abs. 1 letzter Satz, nicht zulässig."
36. Im § 105d Abs. 3 entfällt das Wort "vereinbaren".
37. § 105f samt Überschrift wird durch folgende §§ 105f bis 105n samt Überschriften 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 (§ 136) 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 derselben Dienstgeberin oder demselben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Bundesgesetz werden abweichend von § 105e iVm § 26i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer 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 Sinne des § 199 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 ABGB 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 schrift-

lich 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 Sinne 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, 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 Bundesgesetz 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 den Verhandlungen Vertreterinnen oder Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer und der Dienstgeberinnen oder Dienstgeber beigezogen werden. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl von der Dienstgeberin oder dem 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, so-

fern 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 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 Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

(4) 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.

(5) 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.

§ 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 der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(3) 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.

(4) 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.

§ 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 Sozialgerichtes

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. § 207 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."

38. Der bisherige § 105g erhält die Bezeichnung „§ 105o“ und in der Z 3 wird die Wortfolge „§ 105f Abs. 1 letzter Satz in Verbindung mit § 26l“ durch die Wortfolge „§ 105h Abs. 8 in Verbindung mit § 26s“ ersetzt.

39. § 106 lautet:

"§ 106

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

40. § 111 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."

41. Dem § 111 wird folgender Abs. 5 angefügt:

"(5) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstgeberinnen und 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 § 113, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Kopie der Anzeige auch den zuständigen Interessenvertretungen, die an der Besichtigung teilgenommen haben, zu übermitteln."

42. § 113 Abs. 1 und Abs. 2 lauten:

"(1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer fest, so hat es der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber oder seiner oder seinem Beauftragten innerhalb angemessener Frist den Auftrag zu erteilen, den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen.

(2) 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 Dienstnehmerinnen- und 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."

43. Im § 113 Abs. 6 zweiter Satz wird die Wortfolge "Land- und Forstwirtschaftsinspektion" durch das Wort "Bezirksverwaltungsbehörde" ersetzt.

44. Im § 114 Abs. 2 wird der Begriff "Schutzvorrichtungen" durch den Begriff "Schutzeinrichtungen" ersetzt.

45. Der bisherige Text des § 118 erhält die Bezeichnung Abs. 1 und folgender Abs. 2 wird angefügt:

"(2) Die Sicherheitsbehörden haben 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."

46. § 232a samt Überschrift lautet:

"§ 232a

Geltungsbereich

Die Bestimmungen der §§ 232a bis 232t gelten für Dienstverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Sinne der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977, in der jeweils geltenden Fassung."

47. Der bisherige § 232a erhält die Bezeichnung "§ 232b".

48. Die bisherigen §§ 232b bis 232f entfallen.

49. Der bisherige § 232g erhält die Bezeichnung "§ 232c"

50. Der bisherige § 232h erhält die Bezeichnung "§ 232d" und im Abs. 1 wird der Klammerausdruck "(§ 232f)" durch den Klammerausdruck "(§ 232q)" ersetzt.

51. Im § 232d Abs. 2 wird der Klammerausdruck "(§ 232a Abs. 3 Z 5)" durch den Klammerausdruck "(§ 232b Abs. 3 Z 5)" und das Zitat "§ 232a Abs. 3 Z 1 bis 4" durch das Zitat "§ 232b Abs. 3 Z 1 bis 4" ersetzt.
52. Der bisherige § 232i erhält die Bezeichnung "§ 232e" und der Klammerausdruck "(§ 232h)" wird ersetzt durch den Klammerausdruck "(§ 232d)".
53. Nach § 232e werden folgende §§ 232f bis 232t samt Überschriften eingefügt:

"§ 232f

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

- (1) Die Gleichbehandlungskommission hat sich mit allen die Diskriminierung im Sinne der §§ 232i bis 232m, berührenden Fragen zu befassen.
- (2) Die Kommission kann Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne der §§ 232i bis 232m erstatten. Gutachten sind insbesondere bei Verletzung des Gleichheitsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstatten.

§ 232g

- (1) Die Kommission kann im Einzelfall prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Stellt die Kommission eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes fest, so kann sie die Dienstgeberin oder den Dienstgeber davon benachrichtigen und sie oder ihn zur Beendigung der Diskriminierung auffordern.
- (2) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat das Recht, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Vertrauensperson, insbesondere durch 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.

Die Kommission hat die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.

- (3) Kommt die Dienstgeberin oder der Dienstgeber der Aufforderung der Kommission nach Abs. 1 nicht nach, so können die zuständigen kollektivvertragsfähigen Körper-

schaften die gerichtliche Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes begehren.

(4) Die Kommission kann im Falle einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes die Dienstgeberin oder den Dienstgeber zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes notwendigen Angaben zu enthalten.

§ 232h

Gleichstellung

Ziel ist die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie der Abbau von sonstigen Diskriminierungen.

§ 232i

Gleichbehandlungsgebot

(1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, 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.

(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) Absatz 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.

§ 232j

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes oder auf Grund eines in § 232i 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 eines bestimmten Geschlechtes, oder Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen 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.

§ 232k

Ausnahmebestimmungen

(1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 232i 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 Geschlechtes führt.

§ 232I

Sexuelle Belästigung

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

1. von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber selbst sexuell belästigt wird,
2. durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages 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 oder der oder des Vorgesetzten oder der 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.

§ 232m

Belästigung

(1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 232i Abs. 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

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

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 232i Abs. 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht 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 oder 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.

§ 232n

Positive Maßnahmen

Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer umfassende Verfügungen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen

wegen des Geschlechtes oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 232i Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

§ 232o

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 zur Arbeitsvermittlung Berechtigte gemäß den §§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969 in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 64/2004.

§ 232p

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 § 232i Abs. 2 genannten Grundes führen.

§ 232q

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

(1) Ist das Dienstverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 1 Z 1 oder des § 232i 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 Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 1 Z 2 oder des § 232i Abs. 2 Z 2 durch die Dienstgeberin oder der Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder dem eine Diskriminierung wegen eines in § 232i 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 Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 1 Z 3 oder des § 232i 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 Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 1 Z 4 oder des § 232i 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 Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 1 Z 5 oder des § 232i 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,

3. die Entgelt Differenz für mindestens drei Monate, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
4. 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 Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 1 Z 6 oder des § 232i Abs. 2 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes oder wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder dem eine Diskriminierung wegen eines in § 232i 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 dem Dienstgeber wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder wegen eines in § 232i Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 232i Abs. 1 Z 7 oder § 232i Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 232l oder einer Belästigung nach § 232m hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gegenüber der belästigenden Person und im Fall des § 232l Abs. 1 Z 2 oder 232m 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 Falle einer sexuellen Belästigung mindestens auf 720 Euro Schadenersatz.

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 232i, 232l, oder 232m beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 232i zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von der oder dem 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 Sinne der §§ 232j Abs. 2 oder 232k vorliegt. Bei Berufung auf §§ 232l oder 232m obliegt es der oder dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

§ 232r

Benachteiligungsverbot

Als Reaktion auf eine Beschwerde darf eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die oder der als Zeugin oder Zeuge oder 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 Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. §232q Abs. 9 gilt sinngemäß.

§ 232s

Veröffentlichung

Die Kommission hat ihre Gutachten sowie rechtskräftigen Urteile, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, im Landesamtsblatt für das Burgenland zu veröffentlichen. Ebenso ist die Nichtbeachtung einer Aufforderung gemäß § 232g

Abs. 3 durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber im Landesamtsblatt zu veröffentlichen.

§ 232t

Auskunftspflicht

Die Dienstgeberinnen und Dienstgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe haben der Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen."

20. Im § 235 Abs.1 entfallen die Zitate "und 12" und "95 bis". Nach dem Zitat "94a Abs. 2 bis 7" wird das Zitat "94e, 94f" eingefügt.

21. § 235 Abs. 5 lautet:

"(5) Übertretungen des § 232o durch zur Arbeitsvermittlung Berechtigte gemäß den §§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG); BGBl. Nr. 31/1969 in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 64/2004, oder durch eine Dienstgeberin oder einen Dienstgeber sind auf Antrag der Stellenwerberin oder des Stellenwerbers mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen."

Artikel II

(1) § 21 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr., ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind.

(2) Die verlängerte Anspruchsdauer gemäß § 21 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr., bewirkt keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer.

(3) Die Gesamtdauer der Ansprüche wird nicht verlängert, falls Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den Anspruch gemäß § 21 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr., vorsehen.

(4) Die 26d Abs. 4, 26e Abs. 4, 26f Abs. 1, 26j bis 26l, 26m, 26n, 26o bis 26u, 31 Abs. 5 bis 7, 39e Abs. 3, 39p Abs. 2, 105d Abs. 3, 105f bis 105h, 105i, 105j, 105k bis 105o und 106 in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr., gelten für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geboren werden.

(5) Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geboren wurden, gelten weiterhin die §§ 26j, 26k oder 105f in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr. 31/2003.

(6) Abweichend von Absatz 2 kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den §§ 26j bis 26r und 105f bis 105n in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr., verlangt werden von

1. Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt in Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
2. Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt in einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen

österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;

3. Eltern, wenn sich die Mutter des Kindes zu dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt in einem Beschäftigungsverbot nach § 99 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet;
4. Eltern, wenn die Mutter des Kindes zu dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt im Anschluss an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977 frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

(7) Der Entfall des § 74 und des § 75 gemäß dem Gesetz, LGBl. Nr., gilt ab dem Urlaubsjahr, das nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes beginnt.

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

(9) Mit diesem Gesetz werden umgesetzt:

1. Richtlinie 2000/39/EG zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz - Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (ABl. Nr. L 142 vom 16.06.2000);
2. Richtlinie 2003/10/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm)

(siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 42 vom 15.02.2003);

3. Richtlinie 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 262 vom 17.10.2000);
4. Richtlinie 1999/92/EG über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 23 vom 28.01.2000, berichtigt durch ABl. Nr. L 134 vom 07.06.2000);
5. Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge (ABl. Nr. L175 vom 10.07.1999);
6. Richtlinie 2002/44/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (Sechzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 177 vom 06.07.2002);
7. Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. Nr. L 180 vom 19.07.2000);
8. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000);
9. Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. Nr. L 269 vom 05.10.2002);
10. Richtlinie 1996/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. Nr. L 145 vom 19.06.1996).

V o r b l a t t

Problem und Ziel:

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

Mit den Novellen zum Landarbeitsgesetz 1984 – LAG (Grundsatzgesetz), BGBl. I Nr. 64/2004 und BGBl. I Nr. 160/2004, sowie dem in Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft ergangenen Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 und BGBl. I Nr. 82/2005, hat der Bund Grundsatzbestimmungen erlassen, die von der Landesregierung auszuführen sind. Der vorliegende Gesetzesentwurf soll die genannten Bundesgesetze ausführen.

Kosten:

Durch den vorliegenden Gesetzesentwurf sind für das Land keine Mehrkosten zu erwarten.

Alternative:

Keine

EU-Konformität:

Der vorliegende Gesetzesentwurf steht nicht im Widerspruch zu gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften. Er setzt die Richtlinien 2000/39/EG, 2003/10/EG, 2000/54/EG, 1999/92/EG, 2002/44/EG, 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2002/73/EG und 1996/34/EG um.

Erläuterungen

Allgemeines:

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

In der vorliegenden Novelle zur Landarbeitsordnung 1977 werden die zuletzt ergangenen Novellen zum Landarbeitsgesetz 1984 – LAG (Grundsatzgesetz), BGBl. I Nr. 64/2004 und BGBl. I Nr. 160/2004, sowie das in Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft ergangene Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 bzw. BGBl. I Nr. 82/2005, berücksichtigt:

BGBl. I Nr. 64/2004:

Mit dieser Novelle zum Landarbeitsgesetz wurde die bisherige Regelung zur Teilzeitbeschäftigung – Möglichkeit der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum 4. Geburtstag des Kindes - abgelöst.

Inhalt:

- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder auf Änderung der Lage der Arbeitszeit dem Grunde nach längstens bis zum siebenten Geburtstag des Kindes bzw. bis zu einem späteren Schuleintritt in Betrieben mit mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, wenn das Arbeitsverhältnis der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen mindestens drei Jahre gedauert hat. Die Modalitäten (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit) sind mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber zu vereinbaren.
- In den übrigen Fällen kann eine Teilzeitbeschäftigung, einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum vierten Geburtstag des Kindes mit der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber vereinbart werden.
- Verfahren bei Nichteinigung:

In größeren Betrieben bei Beschäftigungsdauer von drei Jahren: Kommt nach einem innerbetrieblichen Verfahren keine Einigung zu Stande und kommt es auch zu keinem prätorischen Vergleich, obliegt es der Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber, binnen ei-

ner bestimmten Frist beim Arbeits- und Sozialgericht Klage zu erheben. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat ein Antrittsrecht, wenn die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber es verabsäumt, einen prätorischen Vergleich zu beantragen bzw. keine Klage bei Gericht einbringt. Das Gericht hat unter Abwägung der beiderseitigen Interessen endgültig über die Modalitäten der Teilzeitbeschäftigung eine Entscheidung zu treffen. In kleineren Betrieben bleibt das derzeit geltende Verfahren unverändert, somit hat auch weiterhin bei Nichteinigung die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer eine Klage einzubringen.

- Eine Teilzeitbeschäftigung kann nur bei Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind ausgeübt werden; bei Nichtvorliegen ist zumindest eine Obsorge nach dem ABGB erforderlich. Ferner darf sich der andere Elternteil zur selben Zeit nicht in Karenz nach MSchG, VKG oder LAO befinden.

Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens nach Ablauf der (fiktiven) Schutzfrist beginnen.

Mindestdauer: Drei Monate

Die gleichzeitige Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile ist zulässig. Pro Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig (mit Änderungsmöglichkeiten).

- Besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz bis längstens vier Wochen nach dem vierten Geburtstag des Kindes. Danach Motivkündigungsschutz. Entfall des Kündigungs- und Entlassungsschutzes bei Eingehen einer weiteren Erwerbstätigkeit während der Teilzeitbeschäftigung.
- Gleiches gilt für eine Änderung der Lage der Arbeitszeit.

BGBI. I Nr. 160/2004:

Ziel dieser Novelle ist es, auch für den Bereich des Landarbeitsgesetzes die arbeitsrechtlichen Reformen bei der Gleichstellung der Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmergruppen, die Aliquotierung des Urlaubs sowie die Bestimmungen zur Familienhospizkarenz nachzuvollziehen. Weiters sind auch die Richtlinie 1999/70/EG über die befristeten Arbeitsverhältnisse und die in Art. 7 der Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen enthaltenen Informationspflichten umzusetzen. Die Endloshaftung der Veräusserin oder des Veräusserers für Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche, gegen die verfassungsrechtliche Bedenken erhoben worden waren, wird beschränkt, um einen verfassungskonformen Zustand bei der Haftungsregelung herzustellen. Auch entfallen die bisher im Landarbeitsgesetz normierten Haushaltstage für Dienstnehmerinnen mit eigenem Haushalt sowie das Frauennachtarbeitsverbot, da sie nicht nur nicht mehr zeitgemäß sind, sondern auch dem Gleichbehandlungsgrundsatz der EU widersprechen.

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

Inhalt:

- Anpassungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Dienstverhinderung aus sonstigen Gründen
- die Urlaubsaliquotierung im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses
- die Schaffung eines Diskriminierungsverbots für befristet beschäftigte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer
- die gesetzliche Verankerung der Informationspflichten bei Betriebsübergang
- die Schaffung einer verfassungskonformen Haftungsregelung
- die Schaffung der Möglichkeit der Sterbebegleitung naher Angehöriger bzw. der Begleitung schwerstkranker Kinder
- der Entfall des Frauennachtarbeitsverbots
- der Entfall des Haushaltstages für Dienstnehmerinnen
- Neuregelung der Mindesteinsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner
- Festsetzung der Tätigkeiten von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmedizinern

- Möglichkeit der Teilnahme an Besichtigungen durch eine Vertreterin oder einen Vertreter der Dienstgeberin oder des Dienstgebers
- die Fristerstreckung bei der Behebung von Mängeln und keine Anzeige bei Bagatelldelicten
- gemeinsame Besichtigungen unter Einbeziehung der Interessenvertretung der Dienstgeberinnen und Dienstgeber
- Möglichkeit des Einsatzes von sonstigen Fachleuten

BGBl. I Nr. 66/2004:

Das Gleichbehandlungsgesetz enthält Grundsätze zur Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft. Die Bereinigung von darin enthaltenen Redaktionsversehen erfolgte mit BGBl. I Nr. 82/2005.

Bemerkt wird, dass die angeführten Novellen zum Landarbeitsgesetz bzw. das Gleichbehandlungsgesetz größtenteils durch wörtliche Übernahme der Bestimmungen der Grundsatzgesetze ausgeführt werden.

Der Anspruch auf Teilzeit 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 soll in der Landarbeitsordnung mit folgenden Eckpunkten umgesetzt werden:

- In größeren Betrieben (mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer 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 Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber 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 Dienstnehmerin bzw. Dienstnehmer und Dienstgeberin bzw. Dienstgeber abgestimmte Lösungen.
- Änderungen der Teilzeit: Der Elternteil kann einmal eine vorzeitige Beendigung, Änderung (Ausmaß, Lage der Arbeitszeit) oder Verlängerung verlangen; die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber 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 Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit durch den Elternteil ohne Zustimmung der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers.
- 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 Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber, binnen einer bestimmten Frist beim Arbeits- und Sozialgericht Klage zu erheben. Die Dienstnehmerin bzw. der Dienstnehmer hat ein Antrittsrecht, wenn der die Dienstgeberin bzw. der Dienstgeber 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 Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer eine Klage einzubringen.
- Übergangsbestimmungen/zeitlicher Anwendungsbereich: Die Novelle gilt jedenfalls für Eltern, deren Kinder nach dem In-Kraft-Treten geboren werden. Wurde das Kind vor In-Kraft-Treten geboren, muss sich zumindest die Mutter im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens in einem Beschäftigungsverbot nach der Geburt des Kindes befinden oder ein Elternteil entweder in Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach MSchG, VKG bzw. LAO befinden.
- Gleiches gilt für das Recht auf Änderung der Lage der Arbeitszeit.

Um Kleinbetriebe nicht vor unlösbare Aufgaben beim Personaleinsatz zu stellen, soll ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur in Betrieben mit mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern bestehen.

Dies lässt sich sachlich damit rechtfertigen, als sich in Betrieben ab einer bestimmten Zahl an Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern der Personaleinsatz flexibler gestalten lässt. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer 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 Dienstgeberin bzw. dem Dienstgeber bedarf.

§ 4 der Rahmenvereinbarung zur EU-Richtlinie 99/70/EG betreffend befristete Arbeitsverhältnisse sieht vor, dass befristet beschäftigte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in ihren Beschäftigungsbedingungen gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus

sachlichen Gründen gerechtfertigt (Grundsatz der Nichtdiskriminierung). Dieser Grundsatz wird auch in die Landarbeitsordnung übernommen.

Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat entsprechend § 6 Abs. 1 der Rahmenvereinbarung befristet beschäftigte Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über frei werdende Stellen, die mit unbefristet beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern nachbesetzt werden sollen, zu informieren.

Mit der Regelung des § 21 Abs. 1 wird die Angleichung des Anspruches auf Entgeltfortzahlung in Folge Krankheit (Unglücksfall) für Landarbeiterinnen und Landarbeiter an die Bestimmungen des Gutsangestelltengesetzes verwirklicht. Dies bedeutet die Verlängerung der Fortzahlungsdauer auf sechs Wochen bzw. auf acht Wochen nach fünf Dienstjahren, zehn Wochen nach 15 Dienstjahren und zwölf Wochen nach 25 Dienstjahren. Durch je weitere vier Wochen behalten die Landarbeiterinnen und Landarbeiter den Anspruch auf das halbe Entgelt.

Durch § 39a Abs. 3 wird Art. 7 Abs. 6 der Richtlinie 2001/23/EG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen übernommen, wonach die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer – soweit keine Vertretung für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer besteht – über den (geplanten) Zeitpunkt, den Grund und die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Überganges sowie über die in Aussicht genommenen Maßnahmen für die Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen zu informieren sind. Diese Information kann durch die Veräußerin oder den Veräußerer oder die Erwerberin oder den Erwerber erfolgen. Durch einen schriftlichen Aushang erübrigt sich die Verständigung jeder einzelnen Dienstnehmerin oder jedes einzelnen Dienstnehmers.

Zu einzelnen Bestimmungen:

Zu § 39d Abs. 2:

Auf Grund der verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die bisherige Regelung hinsichtlich der Haftung im zeitlich unbegrenzten Ausmaß wird diese auf einen Zeitraum eingeschränkt, in dem noch ein unmittelbarer Zusammenhang zum Betriebsübergang selbst besteht. Nach dieser Regelung wird es der Veräußerin oder dem Veräußerer möglich, sich zur Gänze von der Haftung zu befreien, wenn er eine Rückstellung für die genannten Ar-

beitnehmeransprüche samt Wertpapierdeckung oder andere vergleichbare Sicherungsmittel auf den Erwerber bzw. die Erwerberin überträgt.

Durch die Bestimmungen des § 39s und 39t haben Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer die Möglichkeit, eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts für die Sterbebegleitung einer oder eines nahen Angehörigen (gemeinsamer Haushalt ist nicht erforderlich) bzw. die Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl- oder Pflegekindern) zu verlangen. Eine solche Maßnahme kann vorerst für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum erfolgen. Eine Verlängerung dieser Maßnahme ist zulässig, wobei die Gesamtdauer pro Anlassfall mit sechs Monaten begrenzt ist.

§ 39u normiert einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz ab Bekanntgabe der nach § 39s Abs. 1 verlangten Maßnahme bis vier Wochen nach dem (vorzeitigen) Ende der Sterbebegleitung. Demnach ist eine Kündigung bzw. Entlassung ohne Zustimmung des Gerichts rechtsunwirksam.

Zu § 74 und § 75:

Die Neuregelung sieht die Aliquotierung des Urlaubsanspruchs im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses vor, für den zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub zusteht.

Das Ausmaß der Ersatzleistung entspricht nach § 75 Abs. 1 dem Urlaubsentgelt zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses für den nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Urlaubsjahr aliquotierten Urlaubsanspruch.

Gemäß Abs. 2 gebührt keine Ersatzleistung bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund.

Im Abs. 3 wird klargestellt, dass für nicht verbrauchten Urlaub aus früheren Urlaubsjahren an Stelle des Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung ungeschmälert zusteht, sofern der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

Abs. 4 regelt die Berechnung für die Ersatzleistung im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung nach der Geburt eines Kindes.

Bei Tod der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers fällt die Ersatzleistung den gesetzlichen Erben zu, zu deren Erhaltung die Erblasserin oder der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. (Abs. 5).

Aufgrund der Neuregelung des Urlaubsanspruchs bei Beendigung des Dienstverhältnisses entfällt § 74.

Zu den §§ 93a, 94a und 94f:

Über den Einsatz von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmedizinern hinaus soll erforderlichenfalls auch die Hinzuziehung von anderen geeigneten Fachleuten wie Chemikerinnen oder Chemikern, Toxikologinnen oder Toxikologen, usw. ... sowie von anderen Expertinnen oder Experten, deren Fachkunde durch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner nicht abgedeckt werden kann, möglich sein.

Weiters legt ein arbeitsplatzbezogenes Einstufungssystem je nach Gefährdungs- und Belastungslage für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer unterschiedliche Präventionszeiten fest.

Die Präventionszeiten sollen auch nicht mehr getrennt für die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner, sondern insgesamt berechnet werden. Es wird zwingend jeweils nur das Mindestausmaß des Einsatzes der Fachkräfte in Prozenten festgelegt. Neben den Sicherheitsfachkräften und/oder Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmedizinern können auch erstmals alternativ sonstige Fachleute beigezogen werden. Durch die im § 94f getroffenen flexiblen Regelungen bei der Aufteilung der Präventionszeiten werden je nach betrieblicher Situation und damit auf die jeweilige Arbeitsstätte zugeschnittene Betreuungseinheiten ermöglicht.

Durch den Entfall von § 95 und § 96 wird sowohl das Frauennachtarbeitsverbot als auch die Festsetzung eines Haushaltstages für Dienstnehmerinnen aufgehoben, da beide Regelungen dem Gleichbehandlungsgrundsatz der EU widersprechen.

Zu § 113:

Bisher hatte die Dienstgeberin oder der Dienstgeber Aufträgen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion unverzüglich nachzukommen. Mit der Neuregelung soll nun die Setzung einer angemessenen Frist zur Erfüllung der Aufträge möglich sein. Darüber hinaus soll es

möglich sein, in jenen Fällen, in denen die meisten Punkte der Beanstandung erfüllt wurden, oder auch bei Fortbestehen oder Wiederholung der Delikte noch von einer Anzeige abzusehen, soweit das Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine weitere Aufforderung im konkreten Fall für ausreichend und zweckmäßig hält. Dazu kann es die von ihm gesetzte Frist zur Behebung der Mängel erstrecken.

Die durch die vorliegende Novelle neu eingefügten Bestimmungen der §§ 232f bis 232t dienen der Ausführung der im Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 66/2004, festgelegten Grundsätze zur Gleichbehandlung zwischen Männern und Frauen im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft.

- Die §§ 232f und 232g regeln die Aufgaben der Gleichbehandlungskommission, die insbesondere die Erstellung von Gutachten und Einzelfallprüfungen beinhaltet.
- § 232i enthält das Verbot der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis
 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.
- Im § 232h wird das Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern ausdrücklich festgelegt.
- Die Begriffe der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung werden im § 232j definiert. Auch die Anweisung zur Diskriminierung gilt als Diskriminierung. Damit soll auch jene Person, die eine andere Person zur Diskriminierung einer oder eines Dritten angestiftet hat, in den Kreis der Verpflichteten einbezogen und somit die Geltendmachung von Ansprüchen gegenüber ihr ermöglicht werden.

- § 232k enthält Ausnahmemöglichkeiten von den festgelegten Diskriminierungsverboten.
- Neu eingeführt werden die Diskriminierungstatbestände der sexuellen Belästigung und der Belästigung (Mobbing) sowie als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierung das Benachteiligungsverbot. Diesem zufolge sollen die betroffenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und auch andere Personen wie z.B. Zeuginnen und Zeugen vor Benachteiligung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen, geschützt werden.
- § 232o normiert neben dem Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung neu das Gebot der diskriminierungsfreien Stellenausschreibung, welches ersterem nachgebildet wurde, einschließlich entsprechender Strafsanktionen.
- Die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes sind im § 232q festgelegt. Abs. 1 verpflichtet die Dienstgeberin oder den Dienstgeber bei Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei Begründung des Dienstverhältnisses zum Ersatz des Vermögensschadens einschließlich einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden). In Abs. 2, Abs. 3, Abs. 4 und Abs. 6 werden die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen in Anpassung an das EU-Recht erweitert. Demnach gebührt der Ersatz des Vermögensschadens und der Ersatz des immateriellen Schadens. Abs. 7 regelt die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 3 gebührt ebenfalls der Ersatz des Vermögensschaden und der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung.

Die im Abs. 9 festgelegten Sanktionen bei Belästigung entsprechen denen bei sexueller Belästigung.