

Vorlage der Landesregierung

Gesetz

vom , mit dem die Salzburger Landarbeitsordnung 1995 geändert wird

Der Salzburger Landtag hat beschlossen:

Die Salzburger Landarbeitsordnung 1995, LGBl Nr 7/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl Nr 121/2003, wird geändert wie folgt:

1. Im Inhaltsverzeichnis werden folgende Änderungen vorgenommen:

1.1. Nach § 9 wird eingefügt:

„§ 9a Befristete Dienstverhältnisse“

1.2. Die die §§ 16 bis 19 betreffenden Zeilen entfallen.

1.3. Die den § 43 betreffende Zeile lautet:

„§ 43 Freizeit während der Kündigungsfrist“

1.4. Nach § 50o wird eingefügt:

„Begleitung Sterbender und von schwerst erkrankten Kindern

§ 50p Sterbebegleitung naher Angehöriger

§ 50q Begleitung von schwerst erkrankten Kindern

§ 50r Kündigungs- und Entlassungsschutz“

1.5. Die den § 85 betreffende Zeile entfällt.

1.6. Die den § 86 betreffende Zeile lautet:

„§ 86 Urlaubersatzleistung“

1.7. Nach § 105d wird eingefügt:

„§ 105e Sonstige Fachleute

§ 105f Präventionszeit“

1.8. Die die §§ 107 und 108 betreffenden Zeilen entfallen.

1.9. Nach § 118 wird eingefügt:

„Karenz und Teilzeitbeschäftigung für Mütter“

1.10. Die den § 120 betreffende Zeile entfällt.

1.11. Nach § 119b wird eingefügt:

„§ 120 Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 120a Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 120b Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 120c Verfahren bei Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 120d Verfahren bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung

§ 120e Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 120f Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung

§ 120g Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 120h Änderung der Lage der Arbeitszeit“

1.12. Die die §§ 124 bis 130 betreffenden Zeilen entfallen.

1.13. Nach § 123 wird eingefügt:

„Karenz und Teilzeitbeschäftigung für Väter

§ 124 Anspruch auf Karenz

§ 125 Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

§ 126 Aufgeschobene Karenz

§ 127 Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 128 Karenz bei Verhinderung der Mutter

§ 128a Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

§ 128b Gemeinsame Vorschriften zur Karenz

§ 128c Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 129 Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

- § 129a Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung
- § 129b Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung
- § 129c Verfahren bei Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 129d Verfahren bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung
- § 129e Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung
- § 129f Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung
- § 129g Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 129h Änderung der Lage der Arbeitszeit
- § 129i Spätere Geltendmachung der Karenz
- § 130 Dienst-(Werks-)wohnung

Schutz der Kinder und Jugendlichen“

1.14. Nach § 134 wird eingefügt:

„Gleichbehandlung im Arbeitsleben

- § 134a Gleichbehandlungsgebot
- § 134b Begriffsbestimmungen
- § 134c Ausnahmen
- § 134d Sexuelle Belästigung
- § 134e Belästigung
- § 134f Positive Maßnahmen
- § 134g Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 134h Entlohnungskriterien
- § 134i Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 134j Benachteiligungsverbot

1.15. Nach § 258 wird eingefügt:

- „§ 258a Mit der Gleichbehandlung im Arbeitsleben befasste Institutionen
- § 258b Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme
- § 258c Verschwiegenheitspflicht“

1a. Im § 4 Abs 1 wird die Zahl „14“ durch die Zahl „15“ ersetzt.

2. Im § 5 Abs 4 wird im ersten Satz nach der Wortfolge „sowie aus solchen Betrieben“ die Wortfolge „seit dem 1. Jänner 1990“ eingefügt.

3. Nach § 9 wird eingefügt:

„Befristete Dienstverhältnisse

§ 9a

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

(2) Der Dienstgeber hat 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 einer geeigneten, für den Dienstnehmer leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.“

4. § 11 Abs 9 lautet:

„(9) Die Abs 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigten gemäß §§ 120, 120a, 120g, 129, 129a und 129g.“

5. Die §§ 16 bis 19 entfallen.

6. § 26 Abs 1 lautet:

„(1) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt verlängert 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 der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.“

7. Im § 31 wird nach Abs 1 eingefügt:

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

8. Im § 37 werden folgende Änderungen vorgenommen:

8.1. Im Abs 4 lautet die lit a:

„a) Dienstnehmer

aa) ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze,

bb) wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung,

cc) einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung,

dd) wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs 2 des Allgemeines Pensionsgesetzes (APG)

ee) wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs 3 APG oder“

8.2. Im Abs 4 lit b wird die Verweisung auf „§ 120“ durch die Verweisung auf „den §§ 120, 120a oder 120g“ ersetzt.

8.3. Abs 8 lautet:

„(8) Abs 4 lit b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 129, 129a oder 129g) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben worden ist (§ 128b Abs 8).“

8.4. Im Abs 9 Z 1 wird die Verweisung auf „§ 124 Abs 3“ durch die Verweisung auf „§ 128b Abs 2“ ersetzt.

8.5. Im Abs 9 Z 3 wird die Verweisung auf die „§§ 120 und 129“ durch die Verweisung auf die „§§ 120, 120a, 120g, 129, 129a oder 129g“ ersetzt.

9. § 38 Abs 2 lautet:

„(2) Besteht in einem Unternehmen oder Betrieb keine Dienstnehmervertretung, so hat der Veräußerer oder der Erwerber die vom Betriebsübergang betroffenen Dienstnehmer vorausgehend über Folgendes schriftlich zu informieren:

1. den Zeitpunkt bzw den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,

2. den Grund des Übergangs,

3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Dienstnehmer und

4. die hinsichtlich der Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

Diese Information kann auch durch Aushang an einer geeigneten, für den Dienstnehmer leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.“

10. Im § 41 werden folgende Änderungen vorgenommen:

10.1. Abs 2 lautet:

„(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanswartschaften entspricht. Soweit zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges Rückstellungen entsprechend § 211 Abs 2 des Handelsgesetzbuches für Abfertigungs- oder Pensionsanswartschaften mit der dafür nach § 14 Abs 5 EStG 1988 im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf den Erwerber übertragen werden, haftet der Veräußerer für die Ansprüche gemäß dem ersten und zweiten Satz nur in der Höhe einer allfälligen 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. Der Veräußerer hat die betroffenen Dienstnehmer von der Übertragung der Sicherungsmittel zu informieren. Der Erwerber hat die vom Veräußerer übertragene Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel zumindest während der fünf Jahre nach dem Betriebsübergang in seinem Vermögen zu halten. Die Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel dürfen während dieses Zeitraums nur zur Befriedigung von Abfertigungs- oder Betriebspensionsansprüchen der Dienstnehmer vermindert werden. Die übertragene Wertpapierdeckung darf während dieses Zeitraums auf die Verpflichtung des Erwerbers nach § 14 Abs 5 oder 7 EStG 1988 nicht angerechnet werden.“

10.2. Abs 4 lautet:

„(4) Bei Spaltungen im Sinn des Bundesgesetzes über die Spaltung von Kapitalgesellschaften, Art XIII des EU-Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes, BGBl Nr 304/1996, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.“

11. § 43 samt Überschrift lautet:

„Freizeit während der Kündigungsfrist

§ 43

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

(2) Ansprüche nach Abs 1 bestehen nicht, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, wenn eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt worden ist (§ 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.“

12. Im § 50a lauten die Abs 3 und 4:

„(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 109 oder 111, einer Karenz nach den §§ 119, 119a, 119b, 121, 124 bis 128 und 129i, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 WG 2001, eines Zivildienstes gemäß § 6a ZDG oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 37 WG 2001 ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(4) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Urlaubersatzleistung gemäß § 86 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.“

13. Im § 50g wird nach Abs 1 eingefügt:

„(1a) Der Dienstgeber hat abweichend von Abs 1 die Wahlmöglichkeit, die Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 5 Abs 2 ASVG entweder monatlich oder jährlich (Beitragszeitraum Kalendermonat oder -jahr) zu überweisen. Bei einer jährlichen Zahlungsweise sind zusätzlich 2,5 % vom zu leistenden Beitrag gleichzeitig mit diesem Beitrag an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zur Weiterleitung an die Mitarbeitervor-

sorgekasse zu überweisen. Die Fälligkeit der Beiträge richtet sich nach § 58 ASVG. Abweichend davon sind bei einer jährlichen Zahlungsweise die Abfertigungsbeiträge bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig. Eine Änderung der Zahlungsweise ist nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig. Der Dienstgeber hat eine Änderung der Zahlungsweise dem zuständigen Träger der Krankenversicherung vor dem Beitragszeitraum, für den die Änderung der Zahlungsweise vorgenommen wird, zu melden.“

14. Im § 50i werden folgende Änderungen vorgenommen:

14.1. Im Abs 2 entfällt im ersten Satz das Wort „zunächst“.

14.2. Nach Abs 2 wird eingefügt:

„(2a) Der Dienstgeber hat die Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle, die innerhalb von sechs Monaten ab Beginn des Dienstverhältnisses zu erfolgen hat, dem zuständigen Träger der Krankenversicherung unverzüglich zu melden.

(2b) Die Schlichtungsstelle hat die Mitarbeitervorsorgekasse und den zuständigen Träger der Krankenversicherung über die Entscheidung schriftlich zu informieren.“

15. § 50k Abs 5 lautet:

„(5) § 50i Abs 1 und 2 ist auf einen Wechsel der Mitarbeitervorsorgekasse (Abs 1), der auf Verlangen des Dienstgebers, des Betriebsrates oder in Betrieben ohne Betriebsrat eines Drittels der Dienstnehmer erfolgt, anzuwenden.“

16. Im § 50m werden folgende Änderungen vorgenommen:

16.1. Im Abs 2 Z 1 wird die Verweisung auf die „§§ 120 oder 129“ durch die Verweisung auf die „§§ 120, 120a, 120g, 129, 129a oder 129g“ ersetzt.

16.2. Im Abs 5 lautet die Z 1:

„1. bei Beendigung des Dienstverhältnisses

- a) nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder
- b) nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridor pension gemäß § 4 Abs 2 APG), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung, oder“

16.3. Im Abs 5 wird nach der Z 1 eingefügt:

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

17. Nach § 50o wird als Unterabschnitt eingefügt:

„Begleitung Sterbender und von schwerst erkrankten Kindern

Sterbebegleitung naher Angehöriger

§ 50p

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

(2) Als nahe Angehörige gelten:

1. der Ehegatte,
2. Personen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind,
3. Wahl- oder Pflegekinder,
4. die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt,
5. Geschwister,
6. Schwiegereltern und Schwiegerkinder.

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

(4) Der Dienstnehmer kann die von ihm nach Abs 1 verlangte Maßnahme frühestens fünf Arbeitstage, die Verlängerung frühestens zehn Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen. Die Maßnahme wird wirksam, wenn nicht der Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen, bei einer Verlängerung binnen zehn Arbeitstagen nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme sowie deren Verlängerung beim

zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt. Bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes kann der Dienstnehmer die von ihm verlangte Maßnahme sowie deren Verlängerung in Anspruch nehmen, es sei denn, das Arbeits- und Sozialgericht untersagt diesem mit einstweiliger Verfügung gemäß § 381 Z 2 EO auf Antrag des Dienstgebers deren Inanspruchnahme.

(5) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben. Er kann die vorzeitige Rückkehr zur ursprünglichen Normalarbeitszeit zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann der Dienstgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr des Dienstnehmers verlangen, wenn nicht berechnete Interessen des Dienstnehmers dem entgegenstehen.

(6) Fallen in das jeweilige Arbeitsjahr Zeiten einer Freistellung von der Dienstleistung 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 verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

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

(8) Wird das Dienstverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder deren Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zugrunde zu legen. Erfolgt die Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Freistellung von der Dienstleistung, ist bei der Berechnung der Urlaubersatzleistung gemäß § 86 das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

Begleitung von schwerst erkrankten Kindern

§ 50q

§ 50p ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwerst erkrankten Kindern, Wahl- oder Pflegekindern des Dienstnehmers anzuwenden.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

§ 50r

Der Dienstnehmer kann ab Bekanntgabe einer im § 50p Abs 1 vorgesehenen Maßnahme und bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende rechtswirksam weder gekündigt noch entlassen werden. Abweichend davon kann eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wurde. Dies gilt auch für die Begleitung von schwerst erkrankten Kindern.“

18. § 85 samt Überschrift entfällt.

19. § 86 samt Überschrift lautet:

„Urlaubersatzleistung

§ 86

(1) 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. Das Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer im Fall einer Beendigung des Dienstverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
2. verschuldete Entlassung.

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

(2) Eine Urlaubersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

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

(4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 120, 120a, 120g, 129, 129a oder 129g durch

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

ist der Berechnung der Urlaubersatzleistung gemäß Abs 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Urlaubersatzleistung gemäß Abs 1, 3 und 4 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.“

20. § 88 Abs 2 lautet:

„(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmer sowie die Eignung der Dienstnehmer im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 90 Abs 1) zu berücksichtigen.“

21. Im § 92 werden folgende Änderungen vorgenommen:

21.1. Im Abs 2 lauten die Z 3 und 4:

- „3. die für die betriebsfremden Dienstnehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgeber festzulegen; und
4. für deren Durchführung, ausgenommen die Beaufsichtigung der betriebsfremden Personen, zu sorgen.“

21.2. Abs 3 lautet:

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

22. Im § 94 werden folgende Änderungen vorgenommen:

22.1. Abs 2 entfällt.

22.2. Im Abs 3 lautet der zweite Satz: „Dies gilt auch, wenn ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernimmt.“

23. Im § 94a Abs 7 wird in der Z 2 lit a die Verweisung auf „§ 87 Abs 2“ durch die Verweisung auf „§ 87 Abs 3“ ersetzt.

24. Im § 95b werden folgende Änderungen vorgenommen:

24.1. Im Abs 2 entfällt der erste Satz.

24.2. Nach Abs 2 wird eingefügt:

„(2a) Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen, in jedem Fall aber dann, wenn dies gemäß § 88 Abs 5 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung festgelegt ist, zu wiederholen.“

25. Im § 96 Abs 3 wird jeweils im ersten und zweiten Satz das Wort „Schutzvorrichtungen“ durch das Wort „Schutzeinrichtungen“ ersetzt.

26. § 99h Abs 2 lautet:

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

27. Im § 101 Abs 6 lauten die Z 1 und 2:

„1. Wenn ein erworbener Arbeitsstoff nach dem Chemikaliengesetz 1996, dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 oder dem Biozid-Produktengesetz (BiozidG) gekennzeichnet oder deklariert ist, können 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 Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt.“

28. Im § 104 Abs 1 erster Satz wird nach dem Wort „Sicherheitsfachkräfte“ der Klammersausdruck „(Fachkräfte für Arbeitssicherheit)“ eingefügt.

29. Im § 104a werden folgende Änderungen vorgenommen:

29.1. Im Abs 1 lautet der zweite Satz: „Der Dienstgeber hat die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls sonstige Fachleute hinzuzuziehen.“

29.2. Abs 5 lautet:

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

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 99 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 errechneten 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.“

29.3. Im Abs 7 lautet der vorletzte Satz: „Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß Abs 1 und § 105a Abs 1 in der Arbeitsstätte einschließlich allen dazu gehörigen Flächen gemäß § 99 Abs 2 zu beziehen.“

29.4. Abs 8 entfällt.

30. Im § 105a wird angefügt:

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

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs 1,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 99 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 Dienstnehmern bis zum Höchstausmaß von 20 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz 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 Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,
8. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 % der für sie errechneten 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 Arbeitsmediziner.“

31. Nach § 105d wird eingefügt:

„Sonstige Fachleute

§ 105e

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

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

(3) Die sonstigen Fachleute haben, wenn ihre Beschäftigung innerhalb der Präventionszeit ein Kalenderjahr nicht überschreitet, nach Beendigung ihrer Tätigkeit und ansonsten jährlich 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.

Präventionszeit

§ 105f

(1) Soweit in den §§ 104a und 105a nicht Anderes bestimmt wird, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der nach den Abs 2 bis 4 zu errechnenden Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt:

1. 72 Minuten je Dienstnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen, deren Gefährdungen und Belastungen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbar sind (geringe körperliche Belastung),
2. 90 Minuten je Dienstnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen.

Bei Berechnung der jährlichen Präventionszeiten für die jeweiligen Arbeitsstätten sind Teile von Stunden von weniger als 30 Minuten auf ganze Stunden abzurunden und ab 30 Minuten auf ganze Stunden aufzurunden. Eine Neuberechnung der jährlichen Präventionszeit im laufenden Kalenderjahr hat erst bei Änderung der der Berechnung zugrunde gelegten Dienstnehmerzahl um mehr als 5 % zu erfolgen.

(3) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Auf Flächen gemäß § 99 Abs 2 beschäftigte Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl.

(4) Der Dienstgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 % und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 % der gemäß Abs 2 und 3 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 % der jährlichen Präventionszeit hat der Dienstgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation beizuziehende sonstige geeignete Fachleute oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder Arbeitsmediziner zu beschäftigen.

(5) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der 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 Arbeitsmediziner auf mehrere Arbeitsmediziner aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.“

32. Die §§ 107 und 108 entfallen.

33. Im § 109 Abs 7 wird das Zitat „BGBl II Nr 24/1997“ durch das Zitat „BGBl II Nr 470/2001“ ersetzt.

34. Nach § 118 wird folgende Unterabschnittsbezeichnung eingefügt:

„Karenz und Teilzeitbeschäftigung für Mütter“

35. Im § 119 werden folgende Änderungen vorgenommen:

35.1. Im Abs 1 lautet der letzte Satz: „ Die §§ 128b Abs 2 bis 4, 7 und 8 sind anzuwenden.“

35.2. Nach Abs 1 wird eingefügt:

„(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Fall des § 119a Abs 2, nicht zulässig.“

35.3. Im Abs 7 lautet der Satzteil bis zur Z 1: „Die Abs 1 bis 6 und 8 bis 10 sowie die Bestimmungen der §§ 115, 117, 121, 122 und 128b Abs 7 und 8 sind auf Dienstnehmerinnen, die ein Kind, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,“

35.4. Abs 8 entfällt und die bisherigen Abs 9, 10 und 11 erhalten die Absatzbezeichnung „(8)“, „(9)“ und „(10)“.

35.5. Im Abs 9 (neu) wird in der Z 5 die Verweisung auf „§ 125 Abs 5“ durch die Verweisung auf „§ 128b Abs 8“ ersetzt.

35.6. Im Abs 10 (neu) entfällt das Wort „vereinbaren“.

36. Im § 119a werden folgende Änderungen vorgenommen:

36.1. Die Überschrift lautet: „Teilung der Karenz für Mutter und Vater“

36.2. Im Abs 1 entfällt im zweiten Satz die Wortfolge „und von Dienstnehmern zu dem gemäß § 125 Abs 1 und 2 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluß an eine Karenz der Mutter“.

36.3. Im Abs 2 entfallen die Wortfolgen „oder der Dienstnehmer“ sowie „oder im Fall des Vaters im § 124 Abs 1“.

36.4. Im Abs 3 entfällt die Wortfolge „der Dienstnehmer oder“.

37. § 120 wird durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 120

(1) Die Dienstnehmerin hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des 7. 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 (§ 159) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

Während eines Lehrverhältnisses besteht kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses (Abs 1 Z 1) zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 119 Abs 3 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl (Abs 1 Z 2) ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestzahl der Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen als erfüllt, wenn die Dienstnehmerzahl im Jahr vor dem Antritt der Teil-

zeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung (§ 225 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.

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 120a

Eine Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 120 Abs 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 120b

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 120 und 120a ist, dass

1. die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder
2. 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 mit Ablauf eines Beschäftigungsverbotes gemäß § 111 Abs 1 und 2, einen daran anschließenden Urlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dem Dienstgeber dies einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 111 Abs 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dem Dienstgeber dies einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn schriftlich bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 111 Abs 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung bis zum Ende der Frist nach § 111 Abs 1 schriftlich 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 dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) 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 der Dienstnehmerin spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung schriftlich bekannt zu geben.

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

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

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

Verfahren bei Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 120c

(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 Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber

ber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterfertigen; eine Ablichtung davon 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, wenn 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 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 Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

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

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

Verfahren bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung

§ 120d

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

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

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

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 120e

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 120 oder 120a zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie Karenz in Anspruch nimmt, und zwar

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes, längstens jedoch bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 120c Abs 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 120d Abs 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin

binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung

§ 120f

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 115 und 117 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 4. Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 120c und 120d.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 234 Abs 5 ist anzuwenden.

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

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 120g

Die §§ 120 bis 120f 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 dem Dienstgeber dies einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 120h

Die §§ 120 bis 120g 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. § 122 lautet:

„Dienst-(Werks-)wohnung

§ 122

Vereinbarungen über den Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst- oder Werkswohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 115, 117, 119 Abs 5 und 7, 119a Abs 4 und 120f nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.“

39. Die §§ 124 bis 130 werden durch folgende Bestimmungen ersetzt:

„Karenz und Teilzeitbeschäftigung für Väter

Anspruch auf Karenz

§ 124

(1) Dem Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres seines Kindes zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt ist. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Fall des § 125 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 gemäß § 111 Abs 1, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates des Europäischen Union oder sonst eines Vertragsstaates des Übereinkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum.

(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 des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes (GSVG) oder nach § 98 des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes (BSVG) 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.

(4) Die Karenz muss mindestens drei Monate betragen.

(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieser Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und um welchen Zeitraum. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs 1 vereinbart werden.

Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

§ 125

(1) Die Karenz nach § 124 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muss mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem im § 124 Abs 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz der Mutter.

(2) Aus Anlass des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem im § 124 Abs 1 oder § 126 Abs 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenz im Anschluss an eine Karenz der Mutter in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende der Karenz der Mutter seinem Dienstgeber Beginn und Dauer seiner Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach Abs 1 vereinbart werden.

Aufgeschobene Karenz

§ 126

(1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, dass er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes verbraucht, soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Grundes der Aufschiebung zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 124 oder 125 spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes oder, wenn auch die Mutter aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. § 124 Abs 1 ist anzuwenden.

(2) Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des 7. Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlass des Schuleintritts der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den im §§ 124 Abs 5 oder 125 Abs 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, dass er anstelle der aufgeschobenen Karenz Karenz bis zum 2. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstnehmer die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 127

(1) Anspruch auf Karenz unter den in den §§ 124 bis 126 angeführten Voraussetzungen und Bedingungen hat, soweit im Folgenden nicht Anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das 2. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. allein oder mit seiner Ehegattin an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater) oder
2. in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer der Karenz nach den §§ 124 oder 125 bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach den §§ 124 oder 125 vereinbart werden.

(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des 2. Lebensjahres an Kindes Statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, kann er Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das 2. Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen.

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 2. Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des 7. 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 §§ 124 und 125.

Karenz bei Verhinderung der Mutter

§ 128

(1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis gemäß § 119 Abs 9 Z 1 bis 4 für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des 2. Lebensjah-

res des Kindes, jedenfalls Karenz zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dasselbe gilt bei Verhinderung einer Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter, die zulässigerweise nach Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(3) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 129, 129a oder 129g angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Im Übrigen gelten die §§ 128a und 128b.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

§ 128a

(1) Der Dienstnehmer, der Karenz nach den §§ 124, 125 oder 127 im 1. Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 45 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 129, 129a oder 129g, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.

(2) Bei Inanspruchnahme einer Karenz durch den männlichen Dienstnehmer im 2. Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des 1. Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im 2. Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur aus den im § 45 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

Gemeinsame Vorschriften zur Karenz

§ 128b

(1) Während einer Karenz hat der Dienstgeber den Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berühren, insbesondere Konkurs, Ausgleich, betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

(2) Der Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat den im § 5 Abs 2 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(3) Weiters kann mit dem Dienstgeber, zu dem das karenzierte Dienstverhältnis besteht, für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbart werden. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(4) Mit Zustimmung des Dienstgebers kann eine Beschäftigung im Sinn des Abs 2 auch mit einem anderen Dienstgeber vereinbart werden.

(5) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige Leistungen, insbesondere einmalige Bezüge im Sinn des § 67 Abs 1 EStG 1988, in den Kalenderjahren, in welche Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht Anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit einer Karenz ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

(6) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten einer Karenz, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Karenz verkürz-

ten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(7) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer auf Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Karenz auszustellen. Die Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

(8) Die Karenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt. Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 128c

Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 124, 125, 127, 128 oder 129i bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 129

(1) Der Dienstnehmer hat einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung längstens bis zum Ablauf des 7. 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 (§ 159) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

Während eines Lehrverhältnisses besteht kein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung. Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind.

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses (Abs 1 Z 1) zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienst-

verhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 128b Abs 5 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

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

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung (§ 225 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.

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 129a

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 129 Abs 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 129b

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 129 und 129a ist, dass

1. der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder
2. eine Obsorge nach den §§ 167 Abs 2, 177 oder 177b ABGB 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 Beschäftigungsverbot der Mutter nach § 111 Abs 1, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines Vertragsstaates des Übereinkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist, angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dem Dienstgeber dies einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 124 Abs 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

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

(6) 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 dem Dienstnehmer dies spätestens drei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung schriftlich bekannt zu geben.

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

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

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

Verfahren bei Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 129c

(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 Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Die Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterfertigen; eine Ablichtung davon 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, wenn 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 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 Klageeinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

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

(5) Abs 1 ist weiters anzuwenden, wenn der Dienstgeber eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beabsichtigt. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf die

Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben, andernfalls die Teilzeitbeschäftigung unverändert bleibt.

Verfahren bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung

§ 129d

(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 den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

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

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 129e

(1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 129 und 129a zu Stande, kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er Karenz in Anspruch nimmt, und zwar

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes, längstens jedoch bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes.

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 129c Abs 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 129d Abs 2 nicht statt, kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung

§ 129f

(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 4. Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts aus den im § 45 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 129c und 129d.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 234 Abs 5 ist anzuwenden.

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

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 129g

Die §§ 129 bis 129f 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 dem Dienstgeber dies einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 129h

Die §§ 129 bis 129g sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 129i

(1) Hat der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keine Karenz für diese Zeit in Anspruch, kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des 2. Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nehmen.

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

Dienst-(Werks-)wohnung

§ 130

Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst- oder Werkswohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß den §§ 128a und 129f nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.“

40. Nach § 130 wird folgende Unterabschnittsbezeichnung eingefügt:

„Schutz der Kinder und Jugendlichen“

41. Nach § 134 wird folgender Unterabschnitt eingefügt:

„Gleichbehandlung im Arbeitsleben

Gleichbehandlungsgebot

§ 134a

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

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

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

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

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

Begriffsbestimmungen

§ 134b

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters oder ihrer sexuellen Orientierung 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.

Ausnahmen

§ 134c

(1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der im § 134a 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 soweit es sich dabei 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 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 und

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 Dienstnehmern und Personen mit Fürsorgepflichtigen zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter 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, wenn bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

1. Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität festgesetzt werden;
2. unterschiedliche Altersgrenzen für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten festgesetzt werden;
3. Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen verwendet werden und dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

Sexuelle Belästigung

§ 134d

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

1. vom Dienstgeber selbst sexuell belästigt wird;
2. durch den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem dieser es schuldhaft unterlässt, im Fall einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen; oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis 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 des Dienstgebers, des Vorgesetzten oder eines 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.

Belästigung

§ 134e

(1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 134a Abs 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

1. vom Dienstgeber selbst belästigt wird;
2. durch den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem dieser es schuldhaft unterlässt, im Fall einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen; oder
3. durch Dritte im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 134a Abs 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des Dienstgebers, des Vorgesetzten oder eines 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 Belästigung einer Person vor.

Positive Maßnahmen

§ 134f

Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen, mehrere Dienstnehmerinnen umfassenden Verfügungen des Dienstgebers getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Arbeitsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechts oder eines Diskriminierungsgrundes gemäß § 134a Abs 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinn dieses Gesetzes.

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

§ 134g

(1) 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) 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, wenn es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

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

Entlohnungskriterien

§ 134h

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 im § 134a Abs 2 genannten Grundes führen.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

§ 134i

(1) Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 134a Abs 1 Z 1 oder Abs 2 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder
2. bis 500 Euro, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

(2) Erhält ein Dienstnehmer wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 134a Abs 1 Z 2 oder Abs 2 Z 2 durch den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes oder als ein Dienstnehmer, bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 134a Abs 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat dieser gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 134a Abs 1 Z 3 oder Abs 2 Z 3 hat 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 § 134a Abs 1 Z 4 oder Abs 2 Z 4 hat 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 ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 134a Abs 1 Z 5 oder Abs 2 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Dienstgeber diesem gegenüber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der Dienstnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 Euro, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der dem Dienstnehmer durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wurde.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 134a Abs 1 Z 6 oder Abs 2 Z 6 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes oder wie ein Dienstnehmer, bei dem eine Diskriminierung wegen eines im § 134a Abs 2 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom Dienstgeber wegen des Geschlechts des Dienstnehmers oder wegen eines im § 134a Abs 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 134a Abs 1 Z 7 oder Abs 2 Z 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 134d oder einer Belästigung nach § 134e hat der Dienstnehmer gegenüber dem Belästiger und im Fall der §§ 134d Abs 1 Z 2 oder 134e Abs 1 Z 2 auch gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf eine angemessene Entschädigung, mindestens jedoch auf 400 Euro bzw 720 Euro im Fall einer sexuellen Belästigung.

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand gemäß den §§ 134a, 134d oder 134e beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 134a zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare

Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinn der §§ 134b Abs 2 oder 134c vorliegt. Bei einer Berufung auf die §§ 134d oder 134e obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Benachteiligungsverbot

§ 134j

Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf ein Dienstnehmer durch den Dienstgeber nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Das Gleiche gilt für einen Dienstnehmer, der als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes auftritt oder eine Beschwerde eines anderen Dienstnehmers unterstützt. §134i Abs 9 gilt sinngemäß.“

42. Im § 136 werden folgende Änderungen vorgenommen:

42.1. Im Abs 3 lautet der dritte Satz: „Auf Verlangen ist er verpflichtet, entweder selbst an der Besichtigung teilzunehmen oder eine ausreichend informierte Person zu beauftragen, ihn bei der Besichtigung zu vertreten.“

42.2. Nach Abs 3 wird angefügt:

„(4) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstgeber Gelegenheit zu geben, an Besichtigungen teilzunehmen, wenn die Teilnahme der Landarbeiterkammer für Salzburg an Besichtigungen zur Überwachung der Einhaltung von arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und dienstnehmerschutzrechtlichen Vorschriften vorgesehen ist. Erfolgt auf Grund einer Besichtigung eine Anzeige gemäß § 139, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Kopie der Anzeige auch den Interessenvertretungen, die an der Besichtigung teilgenommen haben, zu übermitteln.“

43. § 139 Abs 1 lautet:

„(1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutz der Dienstnehmer fest, so hat es dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten den Auftrag zu erteilen, den den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand innerhalb angemessener Frist herzustellen. Wird diesem Auftrag nicht innerhalb der festgelegten oder erforderlichenfalls erstreckten Frist entsprochen, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu

erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden. Werden Übertretungen von arbeitsstättenbezogenen Dienstnehmerschutzvorschriften oder behördlichen Verfügungen festgestellt, die sich auf geringfügigste Abweichungen von technischen Maßen beziehen, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von der Erstattung einer Anzeige abzusehen.“

44. Im § 140 Abs 2 wird das Wort „Schutzvorrichtungen“ durch das Wort „Schutzeinrichtungen“ ersetzt.

45. Im § 144 werden folgende Änderungen vorgenommen:

45.1. Der bisherige Text des § 144 erhält die Absatzbezeichnung „(1)“.

45.2. Nach Abs 1 (neu) wird angefügt:

„(2) Die Sicherheitsbehörden haben jeden ihnen zur Kenntnis gelangten Arbeitsunfall in Betriebsstätten oder auf Arbeitsstätten, bei dem ein Dienstnehmer getötet oder erheblich verletzt worden ist, unbeschadet sonstiger Anzeigepflichten der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ohne Verzug zu melden.“

46. Im § 145 Abs 2 wird angefügt: „Zum Zweck der Zusammenarbeit hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs Aussprachen mit den Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer abzuhalten. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreter der Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden.“

47. § 148 Abs 2 und 3 lauten:

„(2) Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer für die in Aussicht genommene Ausbildung geeignet ist und die allgemeine Schulpflicht erfüllt hat.

(3) Die Lehrlingsausbildung erfolgt in anerkannten Lehrbetrieben oder in besonderen selbstständigen Ausbildungseinrichtungen nach § 18a der Salzburger Land- und Forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991 – LFBAO 1991.“

47a. Nach § 258 wird eingefügt:

„Mit der Gleichbehandlung im Arbeitsleben befasste Institutionen

§ 258a

Personen und Institutionen, die sich mit der Gleichbehandlung im Arbeitsleben besonders zu befassen haben, sind:

1. die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (§ 259)
2. die Gleichbehandlungskommission (§§ 260 bis 263).

Weisungsfreiheit und zeitliche Inanspruchnahme

§ 258b

(1) (Verfassungsbestimmung) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Gleichbehandlungskommission sind in Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden.

(2) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Gleichbehandlungskommission dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser Tätigkeit auch nicht benachteiligt werden.

Verschwiegenheitspflicht

§ 258c

(1) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Gleichbehandlungskommission haben über den Inhalt der Beratungen und das Ergebnis der Abstimmungen, über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Geheimnisse, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sowie über die persönlichen Verhältnisse der Betroffenen strengste Verschwiegenheit zu bewahren. Außerdem sind sie zur Verschwiegenheit über alle ihnen von einzelnen Bediensteten gemachten Mitteilungen verpflichtet, die der Sache nach oder auf Wunsch der Bediensteten vertraulich zu behandeln sind.

(2) Die Verpflichtung zur Verschwiegenheit besteht auch nach der Beendigung einer unter § 258a fallenden Funktion.“

48. Im § 259 werden folgende Änderungen vorgenommen:

48.1. Im Abs 1 wird die Verweisung „im Sinne des § 16“ durch die Verweisung „im Sinn der §§ 134a bis 134f sowie 134h“ ersetzt.

48.2. Im Abs 2 werden im zweiten Satz die Worte „weitere Auskünfte“ durch die Wortfolge „die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte“ ersetzt.

49. Im § 260 wird der Klammerausdruck „(§ 16)“ durch den Klammerausdruck „(§§ 134a bis 134f sowie 134h)“ ersetzt.

50. Im § 261 werden folgende Änderungen vorgenommen:

50.1. Im Abs 1:

50.1.1. In der lit a wird der Klammerausdruck „(§ 16)“ durch den Klammerausdruck „(§§ 134a bis 134f sowie 134h)“ ersetzt

50.1.2. Nach der lit b wird angefügt:

„c) unabhängige Untersuchungen zum Thema der Gleichbehandlung durchzuführen sowie unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit Fragen der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in Zusammenhang stehen.“

50.2. Im Abs 4 wird im zweiten Satz nach dem Wort „Interessenvertretungen“ die Wortfolge „oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen“ eingefügt und der Klammerausdruck „(§ 16)“ durch den Klammerausdruck „(§§ 134a bis 134f sowie 134h)“ ersetzt.

50a. Im § 262 entfällt der Abs 4 und erhält der bisherige Abs 5 die Absatzbezeichnung“(4)“.

51. Im § 263 wird angefügt:

„(8) Im Verfahren vor der Kommission hat der Dienstnehmer das Recht, sich durch eine Person seines Vertrauens, insbesondere durch einen Vertreter einer Interessensvertretung oder eine Nichtregierungsorganisation vertreten zu lassen. Auf Antrag des Dienstnehmers hat die Kommission einen Vertreter einer von ihm namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen. Die Kommission hat den Dienstnehmer zugleich mit der Einleitung der Einzelfallprüfung über dieses Antragsrechts ausdrücklich zu belehren.“

52. Im § 269 werden folgende Änderungen vorgenommen:

52.1. Im Abs 1 werden folgende Änderungen vorgenommen:

52.1.1. Nach der Zahl „97“ wird die Verweisung auf die Bestimmungen des § „97 Abs 1 Z 1 und 2 sowie Abs 2“ durch die Verweisung auf § „97“ ersetzt.

52.1.2. Die Verweisung auf die Bestimmungen des § „104a Abs 3 und 5“ wird durch die Verweisung auf die Bestimmungen der §§ „104a Abs 2 bis 7, 11 und 15, 104b Abs 4 und 5“ ersetzt.

52.1.3. Die Verweisung auf die Bestimmungen der §§ „105a Abs 3, 5 und 6, 106 bis 109 Abs 1, 2 und 4“ wird durch die Verweisung auf die Bestimmungen der §§ „105a Abs 2 bis 7, 105e, 105f, 106, 108a, 109 Abs 1, 3 und 5“ ersetzt.

52.2. Im Abs 2 wird die Verweisung auf „§ 19“ durch die Verweisung auf „§ 134g“ und die Verweisung auf die „§§ 17 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes“ durch die Verweisung auf die „§§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes“ ersetzt und nach der Wortfolge „juristische Personen öffentlichen Rechts“ die Wortfolge „oder durch einen Dienstgeber“ eingefügt.

53. Im § 270 werden die Z 1 bis 34 durch folgende Bestimmungen ersetzt:

- „1. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 (AWG 2002), BGBl I Nr 102, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 155/2004 und der Kundmachung des Bundeskanzlers, BGBl I Nr 181/2004;
2. Aktiengesetz 1965, BGBl Nr 98, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 59/2005;
3. Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB), JGS Nr 946/1811, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 51/2005;
4. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl I Nr 142/2004;
5. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), BGBl Nr 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 71/2005;
6. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 (AVG), BGBl Nr 51, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 10/2004;
7. Angestelltengesetz, BGBl Nr 292/1921, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 143/2004
8. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), BGBl Nr 450/1994, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 159/2001;
9. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl Nr 609, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 71/2005;
10. Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG), BGBl Nr 31/1969, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 64/2004;

11. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 (APSG), BGBl Nr 683, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 56/2005;
12. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG), BGBl Nr 104/1985, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 45/2005;
13. Ärztegesetz 1998 (ÄrzteG 1998), BGBl I Nr 169, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 179/2004 und in der Fassung der Kundmachung, BGBl I Nr 24/2005;
14. Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG), BGBl Nr 218/1975, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 136/2004;
15. Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG), BGBl Nr 559/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 71/2005;
16. Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG), BGBl Nr 22/1970, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 71/2003;
17. Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz (BMVG), BGBl I Nr 100/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 37/2005;
18. Betriebshilfegesetz, BGBl Nr 359/1982, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 48/1998;
19. Betriebspensionengesetz (BPG), BGBl Nr 282/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 8/2005
20. Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBl I Nr 105/2000, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 151/2004;
21. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften (SpaltG), BGBl Nr 304/1996, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 125/1998;
22. Chemikaliengesetz 1996 (ChemG 1996), BGBl I Nr 53/1997, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 98/2004;
23. Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988), BGBl Nr 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 45/2005;
24. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz (EZA-G), BGBl I Nr 49/2002, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 65/2003;
25. Exekutionsordnung (EO), RGG Nr 79/1896, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 68/2005;
26. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl Nr 153, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl Nr 144/1983
27. Gesetz über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGG Nr 58/1906, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 59/2005;
28. Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994), BGBl Nr 194, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 151/2004;
29. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG), BGBl Nr 560/1978, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 71/2005;

30. Gutsangestelltengesetz, BGBl Nr 538/1923, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 143/2004;
31. Handelsgesetzbuch, dRGG S 219/1897, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 59/2005;
32. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl Nr 235/1962, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 100/2002;
33. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl Nr 105/1961, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 98/2001;
34. Investmentfondsgesetz (InvFG 1993), BGBl Nr 532/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 37/2005;
35. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl I Nr 103/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 34/2004;
36. Landarbeitsgesetz 1984 (LAG), BGBl Nr 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 36/2005;
37. Opferfürsorgegesetz, BGBl Nr 183/1947, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 48/2005;
38. Pensionskassengesetz (PKG), BGBl Nr 281/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 59/2005;
39. Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl I Nr 60, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 83/2004;
40. Schulorganisationsgesetz, BGBl Nr 242/1962, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 77/2001;
41. Schulunterrichtsgesetz 1986 (SchUG), BGBl Nr 472, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 172/2004;
42. Verwaltungsstrafgesetz 1991 (VStG), BGBl Nr 52, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 117/2002;
43. Wehrgesetz 2001 (WG 2001), BGBl I Nr 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 58/2005;
44. Zivildienstgesetz 1986 (ZDG), BGBl Nr 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 106/2005;
45. Zivilprozessordnung (ZPO), RGBl Nr 113/1895, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 151/2004.“

54. Im § 271 werden folgende Änderungen vorgenommen:

54.1. Die Z 6 lautet:

„6. Richtlinie 83/477/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz vom 19. September 1983 (ABl Nr L 263 vom 24. September

1983), geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 (ABI Nr L 206 vom 29. Juli 1991), geändert durch die Richtlinie 98/24/EG vom 7. April 1998 (ABI Nr L 131 vom 5. Mai 1998), geändert durch die Richtlinie 2003/18/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. März 2003 (ABI Nr L 97 vom 15. April 2003);“

54.2. Die Z 9 bis 14 lauten:

- „9. Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit vom 12. Juni 1989 (ABI Nr L 183 vom 29. Juni 1989);
10. Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABI Nr L 393 vom 30. Dezember 1989);
11. Richtlinie 89/655/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABI Nr L 393 vom 30. Dezember 1989), geändert durch die Richtlinie 95/63/EG vom 5. Dezember 1995 (ABI Nr L 335 vom 30. Dezember 1995), geändert durch die Richtlinie 2001/45/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. Juni 2001 (ABI Nr L 195 vom 19. Juli 2001);
12. Richtlinie 89/656/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 30. November 1989 (ABI Nr L 393 vom 30. Dezember 1989);
13. Richtlinie 90/269/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABI Nr L 156 vom 21. Juni 1990);
14. Richtlinie 90/270/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 29. Mai 1990 (ABI Nr L 156 vom 21. Juni 1990);“

54.3. Die Z 16 erhält die Ziffernbezeichnung „15“.

54.4. Die Z 16 bis 34 lauten:

- „16. Richtlinie 91/322/EWG der Kommission zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer vor der

- Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 29. Mai 1991 (ABI Nr L 177 vom 5. Juli 1991);
17. Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis vom 25. Juni 1991 (ABI Nr L 206 vom 29. Juli 1991);
 18. Richtlinie 92/58/EWG des Rates über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 24. Juni 1992 (ABI Nr L 245 vom 26. August 1992);
 19. Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 19. Oktober 1992 (ABI Nr L 348 vom 28. November 1992);
 20. Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 (ABI Nr L 307 vom 13. Dezember 1993);
 21. Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz vom 22. Juni 1994 (ABI Nr L 216 vom 20. August 1994);
 22. Richtlinie 96/34/EG des Rates zu der von UNICEF, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub vom 3. Juni 1996 (ABI Nr L 145 vom 19. Juni 1996);
 23. Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs 1 der Richtlinie 89/391/EWG) vom 7. April 1998 (ABI Nr L 131 vom 5. Mai 1998);
 24. Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABI Nr L 175 vom 10. Juli 1999);
 25. Richtlinie 1999/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates 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) vom 16. Dezember 1999 (ABI Nr L 23 vom 28. Jänner 2000, berichtet durch ABI Nr L 134 vom 7. Juni 2000);
 26. Richtlinie 2000/39/EG der Kommission zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit vom 8. Juni 2000 (ABI Nr L 142 vom 16. Juni 2000);
 27. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABI Nr L 180 vom 19. Juli 2000);

28. Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates 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) vom 18. September 2000 (ABI Nr L 262 vom 17. Oktober 2000);
29. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABI Nr L 303 vom 2. Dezember 2000);
30. Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen (ABI Nr L 082 vom 22. März 2001);
31. Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates 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) vom 25. Juni 2002 (ABI Nr L 177 vom 6. Juli 2002);
32. Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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 (ABI Nr L 269 vom 5. Oktober 2002);
33. Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates 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) vom 6. Februar 2003 (ABI Nr L 42 vom 15. Februar 2003).
34. Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates) (ABI Nr L 158 vom 30. April 2004).“

55. Nach § 274 wird angefügt:

„§ 275

(1) Die §§ 4 Abs 1, 5 Abs 4, 9a, 11 Abs 9, 26 Abs 1, 31 Abs 1a, 37 Abs 4, 8 und 9, 38 Abs 2, 41 Abs 2 und 4, 43, 50a Abs 3 und 4, 50g Abs 1, 50i Abs 2, 2a und 2b, 50k Abs 5, 50m Abs 2 und 5, 50p bis 50r, 86, 88 Abs 2, 92 Abs 2 und 3, 94 Abs 3, 94a Abs 7, 95b Abs 2 und 3, 96 Abs 3, 99h Abs 2, 101 Abs 6, 104 Abs 1, 104a Abs 1, 5 und 7, 105a Abs 8, 105e, 105f, 109 Abs 7, 119 Abs 1, 1a, 7 bis 10, 119a Abs 1 bis 3, 120 bis 120h, 122, 124 bis 130, 134a bis

134j, 136 Abs 3 und 4, 139 Abs 1, 140 Abs 2, 144 Abs 1 und 2, 145 Abs 2, 148 Abs 2 und 3, 258a bis 258c, 259 Abs 2, 260, 261 Abs 1 und 4, 262, 269 Abs 1 und 2, 270 und 271 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... treten mit 1. April 2006 in Kraft. Gleichzeitig treten die §§ 16 bis 19, 85, 94 Abs 2, 104a Abs 8, 107, 108 und 119 Abs 8 (alt) außer Kraft.

(2) Die §§ 37 Abs 4, 8 und 9, 50a Abs 3, 50m Abs 2, 86 Abs 4, 119 Abs 10, 120 bis 120h, 122, 128 Abs 3, 128a Abs 1, 129 bis 130 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... gelten nur für Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind nach dem 31. März 2006 geboren wird. Wird das Kind vor diesem Zeitpunkt geboren, sind die bisherigen Bestimmungen anzuwenden, doch kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den §§ 120 bis 120h oder den §§ 129 bis 129h unter einer der folgenden Voraussetzungen verlangt werden:

1. wenn sich einer der Elternteile zu dem im Abs 1 bestimmten Zeitpunkt in Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder sonst eines Vertragsstaates des Übereinkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
2. wenn sich einer der Elternteile zu dem im Abs 1 bestimmten Zeitpunkt in einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder sonst eines Vertragsstaates des Übereinkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
3. wenn sich die Mutter des Kindes zu dem im Abs 1 bestimmten Zeitpunkt in einem Beschäftigungsverbot gemäß § 111, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder sonst eines Vertragsstaates des Übereinkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum befindet;
4. wenn die Mutter des Kindes zu dem im Abs 1 bestimmten Zeitpunkt im Anschluss an die Frist nach § 111 Abs 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder sonst eines Vertragsstaates des Übereinkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum einen Urlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder sonst eines Vertragsstaates des Übereinkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder

eine Änderung der Lage der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf der Karenz bzw der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

(3) § 26 Abs 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in Arbeitsjahren eintreten, die nach dem 31. März 2006 beginnen. Eine Verlängerung von in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen enthaltenen, günstigeren Regelungen der Anspruchsdauer auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) tritt nicht ein. Räumen Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge im Anschluss an einen Anspruch gemäß § 26 Abs 1 einen zusätzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) ein, tritt keine Verlängerung der Gesamtdauer der Ansprüche ein.

(4) § 86 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... findet erstmals auf den Urlaub Anwendung, der für das nach dem 31. März 2006 beginnende Urlaubsjahr gebührt.

(5) Die §§ 104a Abs 1, 5 und 7, 105a Abs 8, 105e und 105f in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... sind erstmals im Kalenderjahr 2007 anzuwenden.

(6) Eine Änderung der Zahlungsweise gemäß § 50g Abs 1a in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr/..... bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, die am 1. April 2006 bereits bestehen, wird erst für Beitragszeiträume im Kalenderjahr 2007 wirksam.

(7) Bis zur Anwendung der in den Abs 3 bis 6 genannten Bestimmungen sind die bisher geltenden Bestimmungen weiter anzuwenden.“

Erläuterungen

1. Allgemein:

1. Durch die entworfene Novelle zur Salzburger Landarbeitsordnung 1995 werden die in folgenden Bundesgesetzen enthaltenen grundsatzgesetzlichen Bestimmungen ausgeführt:

- a) Bundesgesetz, mit dem das Mutterschutzgesetz 1979, das Väter-Karenzgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitszeitgesetz, das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz, das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert werden, BGBl I Nr 64/2004, (im Folgenden kurz als „Gesetz 64/2004“ bezeichnet),
- b) Bundesgesetz, mit dem das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wird, BGBl I Nr 160/2004, (im Folgenden kurz als „Gesetz 160/2004“ bezeichnet),
- c) Bundesgesetz, mit dem das Betriebliche Mitarbeitervorsorgegesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz und das Einkommensteuergesetz 1988 geändert werden, BGBl I Nr 36/2005, (im Folgenden kurz als „Gesetz 36/2005“ bezeichnet), und
- d) Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) erlassen und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Arbeitsleben erlassen werden, BGBl I Nr 66/2004, (im Folgenden als „Gleichbehandlungsgesetz“ bezeichnet), zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl I Nr 82/2005.

2. Durch die im Gesetz 64/2004 enthaltenen grundsatzgesetzlichen Bestimmungen wird das bereits in der Regierungserklärung vom 6. März 2003 angekündigte Vorhaben realisiert, „zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie künftig in mittleren und größeren Betrieben einen Anspruch auf Teilzeit und flexible Arbeitszeitregelung für Eltern von Kindern bis zum Schuleintritt“ – bei gleichzeitigem Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit – zu schaffen. Die Regierungserklärung weiter: „Wir haben beim Arbeitsmarktservice derzeit rund 20.000 Arbeitssuchende gemeldet, die den Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung im Rahmen ihrer Vormerkung deponiert haben. Fast 19.000 davon sind Frauen, genau jene Zielgruppe, für die diese Maßnahme geradezu maßgeschneidert ist.“

2.1. In inhaltlicher Hinsicht ist als der zentrale Punkt der Regelungen für die Teilzeitbeschäftigung hervorzuheben, dass ein Rechtsanspruch dem Grunde nach auf Teilzeitbeschäftigung nur in Betrieben mit mehr als 20 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen (im Jahresdurchschnitt) besteht. Die sachliche Rechtfertigung für diese Einschränkung wird vom Bundes(grund-)gesetzgeber darin gesehen, dass sich in „größeren“ Betrieben der Personaleinsatz flexibler gestalten lässt. In „kleineren“ Betrieben, in denen sich der Personaleinsatz nicht so flexibel gestalten lässt, bleibt es im Wesentlichen bei den bisherigen Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung. Zusätzliche Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis vor Antritt der Teilzeit-

beschäftigung bereits mindestens drei Jahre ununterbrochen bestanden hat. Der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht bis zum Ablauf des 7. Lebensjahres oder einem späteren Schuleintritt des Kindes. Die näheren Modalitäten wie Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Arbeitszeit sind zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber zu vereinbaren. Kommt nach einem innerbetrieblichen Verfahren eine diesbezügliche Einigung nicht zu Stande, kann der Dienstgeber beim Arbeits- und Sozialgericht Klage erheben. Das Gericht hat in diesem Fall unter Abwägung der beiderseitigen Interessen eine endgültige Entscheidung über die Rahmenbedingungen der Teilzeitbeschäftigung zu treffen. Der Dienstnehmer hat jedoch ein Recht auf Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Modalitäten, wenn der Dienstgeber – trotz Nichtzustandekommens einer Einigung – die Klagseinbringung unterlässt oder versäumt.

Besteht kein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung (in „kleineren“ Betrieben oder bei einer kürzeren Beschäftigungsdauer) und ist ein Anspruch darauf auch nicht in einer Betriebsvereinbarung festgelegt, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung (nur) bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes einschließlich der näheren Modalitäten vereinbart werden. Der Dienstgeber kann (so wie bisher) eine Teilzeitbeschäftigung aus sachlichen Gründen ablehnen. Bei Nichteinigung kann der Dienstnehmer eine Klage einbringen.

Die Möglichkeit und die Dauer einer Teilzeitbeschäftigung hängen nicht mehr von einer in Anspruch genommenen Karenz ab („Entkoppelung“). Die gleichzeitige Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung durch beide Elternteile ist zulässig. Unzulässig ist jedoch die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung bei gleichzeitiger Karenz des jeweils anderen Elternteiles. Je Elternteil und Kind ist nur eine einmalige Inanspruchnahme zulässig. Der eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmende Elternteil kann einmal deren vorzeitige Beendigung, Änderung (Ausmaß, Lage der Arbeitszeit) oder Verlängerung verlangen. Der Dienstgeber kann ebenso einmal eine vorzeitige Beendigung oder Änderung (Ausmaß oder Lage der Arbeitszeit) der Teilzeitbeschäftigung verlangen. Die Teilzeitbeschäftigung endet jedoch vorzeitig, wenn der Elternteil eine Karenz oder eine Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind in Anspruch nimmt.

Bis zum 4. Geburtstag des Kindes besteht ein besonderer Kündigungs- und Entlassungsschutz, danach besteht nur mehr ein Motivkündigungsschutz. Eine besondere Kündigungsmöglichkeit des Dienstgebers besteht dann, wenn der Elternteil während der Teilzeitbeschäftigung eine Erwerbstätigkeit ohne Zustimmung des Dienstgebers aufnimmt.

2.2. Der Vollständigkeit halber ist im Zusammenhang mit der Beschränkung des Rechts auf Teilzeitbeschäftigung auf „größere“ Betriebe darauf hinzuweisen, dass im § 26 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes durch eine besondere Beihilfe, auf die allerdings kein Rechtsanspruch besteht, ein Anreiz für Kleinbetriebe mit weniger als 20 Beschäftigten geschaffen wurde, Teilzeitarbeit für die Eltern von Kleinkindern zu ermöglichen und so zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Durch diese Beihilfe sollen die Aufwendungen für die Arbeitsplatzausstattung bei der

Einrichtung zusätzlicher Teilzeitarbeitsplätze und Aufwendungen im Zusammenhang mit der notwendigen Reorganisation der Arbeitsabläufe bei einer Ausweitung der Teilzeitarbeit – zumindest zum Teil – abgegolten werden.

3. Durch das Gesetz 160/2004 werden die Änderungen des Arbeitsrechtsänderungsgesetzes 2000, BGBl I Nr 44, und des Arbeitnehmerschutz-Reformgesetzes, BGBl I Nr 159/2001, im Landarbeitsgesetz 1984 nachvollzogen und die Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 über die befristeten Arbeitsverhältnisse sowie Art 7 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen umgesetzt. Die Eckpunkte des Gesetzes 160/2004 sind Anpassungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei einer Dienstverhinderung aus sonstigen Gründen, die Aliquotierung des Urlaubs im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses, der Entfall der Postensuchtage bei Selbstkündigung, das Verbot der Diskriminierung befristet beschäftigter Dienstnehmer, die Möglichkeit der Sterbebegleitung naher Angehöriger bzw der Begleitung schwerst erkrankter Kinder sowie der Entfall des Frauennachtarbeitsverbots und des Haushaltstages für Dienstnehmerinnen.

Auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes soll durch die Einführung von Mindesteinsatzzeiten für Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner und durch die Hinzuziehung von sonstigen Fachleuten dazu beigetragen werden, die Zahl der Arbeitsunfälle weiter zu senken.

4. Seit dem Inkrafttreten des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BGBl I Nr 100/2002) sind bereits mehr als zwei Jahre vergangen. Das Gesetz 36/2005 ist das legislatisch bearbeitete Ergebnis einer Bewertung der zwischenzeitig gewonnenen Erfahrungen aus der Praxis: Diese Erfahrungen haben gezeigt, dass der festgelegte Beitragszeitraum von jeweils einem Monat im Hinblick auf die geringe Höhe der Beiträge bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen für den Dienstgeber einen beträchtlichen Verwaltungsaufwand bedeutet. Es wird den Dienstgebern daher eine Wahlmöglichkeit hinsichtlich des Beitragszeitraums für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eingeräumt: Die Beiträge können entweder – so wie bisher – monatlich oder einmal jährlich (entsprechend der Überweisung der Beiträge für geringfügig Beschäftigte nach § 44 Abs 2 ASVG) überwiesen werden.

5.1. Ein 2. Kernstück des Novellierungsvorschlages sind die in den §§ 134a bis 134j enthaltenen Bestimmungen zur Gleichbehandlung im Arbeitsleben. Im Art 13 des EG-Vertrages heißt es: „Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethni-

schen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung bekämpfen.“ Es besteht ein allgemeiner gesellschaftlicher Konsens, dass gesetzlichen Maßnahmen im Kampf gegen Rassismus und Intoleranz eine außerordentliche Bedeutung zukommt. Weiters ist es angesichts der demographischen Trends außerordentlich wichtig sicherzustellen, dass ein möglichst hoher Prozentsatz an Personen im erwerbsfähigen Alter einer Beschäftigung nachgeht. Diskriminierungen aus den im Art 13 des EG-Vertrags angeführten Gründen können insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhang sowie die Solidarität unterminieren. Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für die volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind. Es wird den Betroffenen ermöglicht, ihr wirtschaftliches Potential zu nutzen, so gut wie möglich für sich selbst und ihre Familie zu sorgen und weniger auf staatliche Hilfe angewiesen zu sein. Die Europäische Union hat daher im Jahr 2000 zwei Richtlinien zum Thema Antidiskriminierung verabschiedet, und zwar:

- a) die Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (im Folgenden als „Antirassismusrichtlinie“ bezeichnet) und
- b) die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (im Folgenden als „Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie“ bezeichnet). Diese Richtlinie ergänzt die Antirassismusrichtlinie und enthält weitere unzulässige Diskriminierungsgründe (Religion, Weltanschauung, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung).

5.2. Ein weiterer Änderungsbedarf ergibt sich aus folgenden gemeinschaftsrechtlichen Rechtsakten:

- a) Richtlinie 2002/73/EG des europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (im Folgenden als „Geänderte EU-Gleichbehandlungsrichtlinie“ bezeichnet) und
- b) Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1998 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes („Beweislastrichtlinie“)

5.3. Die geltenden Bestimmungen der Landarbeitsordnung 1995 regeln nur die Gleichbehandlung und tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Umsetzung der Antirassismusrichtlinie sowie der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie erfordert zunächst die Festlegung von weiteren Diskriminierungstatbeständen. Das im bisherigen § 16 enthaltene Diskriminierungsverbot auf Grund des Geschlechts wird durch das grundsätzliche Verbot jeder unmittelba-

ren oder mittelbaren Diskriminierung sowie jeder diskriminierenden Belästigung aus den Diskriminierungsgründen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters sowie der sexuellen Orientierung ergänzt. Die Rechtsschutzmöglichkeiten und Sanktionen werden ausgebaut (Ersatzregelungen bei Verletzungen der Gleichbehandlungsgebote, Beweislastregeln, Verbot der Benachteiligung wegen Wahrnehmung von Rechten udgl).

6. Daneben wird das durch die im Pkt 1 angeführten Gesetze begründete Ausführungserfordernis dazu genutzt, die Regelungen über die Karenz von männlichen Dienstnehmern in den §§ 124 bis 128c in stärkerer Anlehnung an die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen neu zu fassen. Ziel dieses Vorhabens ist, die in den geltenden Bestimmungen enthaltenen Verweisketten zu eliminieren, was sich positiv auf die Lesbarkeit und Verständlichkeit dieser Bestimmungen auswirken wird. Weiters werden die §§ 270 und 271 überarbeitet, um die darin angeführten gemeinschaftsrechtlichen Rechtsakte sowie die darin verwiesenen Bundesgesetzes in ihrer jeweils aktuellen Fassung zu erfassen.

2. Kompetenzrechtliche Grundlagen:

Art 12 Abs 1 Z 6 B-VG („Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und fortwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt“) und Art 15 Abs 1 B-VG hinsichtlich der §§ 259 bis 261.

3. Übereinstimmung mit Gemeinschaftsrecht:

Das Gesetzesvorhaben ist gemeinschaftsrechtskonform.

4. Kosten:

Das Vorhaben kann für die Gemeinden zu keinen finanziellen Mehrbelastungen führen, wohl aber für den Bund und das Land. Mehrbelastungen für den Bund können sich aus einer Mehrbelastung der Gerichte ergeben, wobei anzumerken ist, dass es sich bei den Gesetzesänderungen um Ausführungsbestimmungen zu grundsatzgesetzlichen Bestimmungen des Bundes handelt. Die Schaffung weiterer Diskriminierungstatbestände kann im Bereich der Gleichbehandlungskommission, der neben dem Landeshauptmann oder einem von ihm damit betrauten rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung als Vorsitzenden ein weiterer Vertreter des Amtes der Landesregierung angehört (§ 262 Abs 1), Kostenfolgen für das Land nach sich ziehen, diese sind aber im Wesentlichen eine unmittelbare Folge der Umsetzung des einschlägigen Gemeinschaftsrechts. Gleiches gilt auch für die im § 261 Abs 1 lit c enthaltenen „neuen“ Aufgaben der Gleichbehandlungskommission.

5. Ergebnisse des Begutachtungsverfahrens:

Im Begutachtungsverfahren wurden gegen das Vorhaben keine Einwände erhoben. Die angelegten Verbesserungen sind im Gesetzestext weitestgehend eingearbeitet.

6. Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 1a (§ 4 Abs 1):

Die Änderung beseitigt ein redaktionelles Versehen.

Zu Z 2 (§ 5 Abs 4):

Die Einfügung des Datums „1. Jänner 1990“ dient der Klarstellung.

Zu Z 3 (§ 9a):

§ 4 der Rahmenvereinbarung zur Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge bestimmt, dass befristet beschäftigte Dienstnehmer gegenüber vergleichbaren Dauerbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden dürfen, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus sachlichen Gründen gerechtfertigt (Grundsatz der Nichtdiskriminierung). Abs 1 übernimmt diesen Grundsatz.

Gemäß Abs 2 hat der Dienstgeber entsprechend § 6 Abs 1 der Rahmenvereinbarung befristet beschäftigte Dienstnehmer über frei werdende Stellen, von denen geplant ist, diese unbefristet nachzubesetzen, zu informieren. Ein allgemeiner Aushang macht eine diesbezügliche Verständigung jedes einzelnen Dienstnehmers entbehrlich.

Zu Z 4 und 12 (§§ 11 und 50a):

Die Verweisungen sind an die in den §§ 86, 120 bis 120h sowie 129 bis 129h vorgesehenen Neuregelungen der Ersatzleistung und der Teilzeitbeschäftigung anzupassen.

Zu Z 5 (§§ 16 bis 19):

Die bisherigen §§ 16 bis 19 entfallen. Die Regelungen zur Gleichbehandlung im Arbeitsleben werden in den §§ 134a bis 134j getroffen.

Zu 6, 7 und 56 (§§ 26 Abs 1, 31 Abs 1a und 275 Abs 3):

Im § 26 Abs 1 wird für Landarbeiter und Landarbeiterinnen der Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Folge einer Krankheit oder eines Unglücksfalls an den durch das Arbeitsrechtsänderungsge-

setz 2000 geänderten § 1154b Abs 1 ABGB angeglichen. Die Fortzahlungsdauer verlängert sich auf sechs Wochen, nach fünf Dienstjahren auf acht Wochen, nach 15 Dienstjahren auf zehn Wochen und nach 25 Dienstjahren auf zwölf Wochen. Durch je weitere vier Wochen besteht ein Anspruch auf das halbe Entgelt.

Im § 31 Abs 1a wird der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderungen aus sonstigen wichtigen, die Person des Dienstnehmers betreffenden Gründen an den § 1154b Abs 6 ABGB angepasst.

Gemäß der Übergangsbestimmung des § 275 Abs 4 gilt die Verlängerung der Entgeltfortzahlung gemäß § 26 Abs 1 erstmals für Dienstverhinderungen, die in jenem Arbeitsjahr eintreten, das nach dem Inkrafttreten dieser Bestimmung beginnt. Im § 275 Abs 4 wird zusätzlich klargestellt, dass es durch § 26 Abs 1 nur zu einer Verlängerung der gesetzlichen Anspruchsdauer für die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) kommt. Eine Verlängerung von in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen enthaltenen, günstigeren Regelungen der Anspruchsdauer auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) tritt nicht ein. Räumen Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge im Anschluss an einen Anspruch gemäß § 26 Abs 1 einen zusätzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) ein, verlängert sich die Gesamtdauer der Ansprüche (als Summe der in den Instrumentarien der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Arbeitsverträgen enthaltenen, günstigeren Anspruchsdauer und der gesetzlichen Anspruchsdauer) dadurch nicht.

Zu Z 8 und 16 (§§ 37 und 50m):

Die §§ 37 Abs 4 lit a und 50m Abs 5 werden an die Pensionsreform 2003 angepasst. Es wird klargestellt, dass auch bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses zur Inanspruchnahme der neuen Pensionsformen (Korridor pension, Schwerarbeits pension) ein Anspruch auf Abfertigung gemäß § 37 („Abfertigung alt“) bzw auf Auszahlung der Abfertigung gemäß § 50m („Abfertigung neu“) besteht.

Im Übrigen werden die Verweisungen an die in den §§ 120 bis 120h sowie 129 bis 129h enthaltenen Neuregelungen der Teilzeitbeschäftigung angepasst

Zu Z 9 (§ 38 Abs 2):

Gemäß dem geltenden Abs 2 ist eine Information der einzelnen Dienstnehmer im Fall eines Betriebsübergangs auch in Betrieben mit einer Dienstnehmervertretung vorgesehen, obwohl bereits gemäß § 238 eine Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat besteht. Diese doppelte Informationspflicht entfällt: § 38 Abs 2 regelt nur mehr die Informationspflicht in Betrieben, in denen keine Dienstnehmervertretung besteht. Für alle anderen Betriebe gilt § 238.

In inhaltlicher Hinsicht wird durch Abs 2 der Art 7 Abs 6 der Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wah-

rung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen umgesetzt. Diese Information kann sowohl durch den Veräußerer als auch durch den Erwerber erfolgen. Ein schriftlicher Aushang macht die Verständigung jedes einzelnen Dienstnehmers entbehrlich.

(Vgl § 3a des Arbeitsvertragsrechts- Anpassungsgesetzes, BGBl Nr 459/1993.)

Zu Z 10 (§ 41):

Abs 2 entspricht dem § 6 Abs 2 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes.

Gegen die im geltenden § 41 Abs 2 enthaltene, zeitlich unbeschränkte Haftung des Veräußerers für nach dem Betriebsübergang entstandene Abfertigungs- und Betriebspensionsansprüche bestehen erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken: Die geltende „Endloshaftung“ steht in einem Spannungsverhältnis zu Art 5 des Staatsgrundgesetzes als eine den Veräußerer in seinen unternehmerischen Gestaltungsmöglichkeiten treffende inadäquate Eigentumsbeschränkung und widerspricht auch dem Sachlichkeitsgebot des Art 7 B-VG. Die zeitliche Komponente der Haftung des Veräußerers wird daher auf ein sachlich vertretbares Ausmaß, und zwar auf einen solchen Zeitraum eingeschränkt, in dem noch ein unmittelbarer Zusammenhang zum Betriebsübergang selbst besteht. Zusätzlich wird dem Veräußerer die Möglichkeit eröffnet, sich zur Gänze von der Haftung zu befreien, indem er eine Rückstellung für die Abfertigungsansprüche bzw Ansprüche auf eine Betriebspension samt Wertpapierdeckung oder andere vergleichbare Sicherungsmittel auf den Erwerber überträgt.

Durch die Formulierung „entsprechend § 211 Abs 2 des Handelsgesetzbuches“ wird die Möglichkeit einer Haftungsbefreiung auch nicht dem Handelsgesetzbuch unterliegender Unternehmen eröffnet.

Im Abs 4 wird das Zitat angepasst.

Zu Z 11 (§ 43):

Im Gegensatz zum bisherigen Abs 3 besteht der Anspruch auf den „Postensuchtag“ nur mehr im Fall einer Kündigung durch den Dienstgeber. Das zeitliche Ausmaß des Anspruches beträgt künftig wöchentlich nur mehr ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (bisher: zwei Werktage bei Kündigung durch den Dienstgeber).

Zu Z 13 bis 15 und 56 (§§ 50g, 50i, 50k und 275 Abs 6):

50g Abs 1 legt auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse einen Beitragszeitraum von einem Monat fest. In der Praxis wird dieser Beitragszeitraum im Hinblick auf die geringe Höhe der Beiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und den mit einer monatlichen Überweisung der Beiträge verbundenen Verwaltungsaufwand als zu kurz angesehen. § 50g

Abs 1a räumt den Dienstgebern eine Wahlmöglichkeit hinsichtlich des Beitragszeitraums für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ein. Die Beiträge können daher entweder so wie bisher monatlich oder einmal jährlich entsprechend der Überweisung der Sozialversicherungsbeiträge für geringfügig Beschäftigte gemäß § 44 Abs 2 ASVG überwiesen werden. Der Beitragszeitraum ist daher entweder das Kalendermonat oder das Kalenderjahr. Bei jährlicher Zahlungsweise hat der Dienstgeber zusätzlich 2,5 % vom jeweiligen Beitrag an die Mitarbeitervorsorgekasse zu überweisen. Dieser zusätzliche Beitrag wird nicht auf das Konto des einzelnen Dienstnehmers gebucht, sondern dem Veranlagungsergebnis der jeweiligen Veranlagungsgemeinschaft gutgeschrieben und von der Mitarbeitervorsorgekasse in der Gewinn- und Verlustrechnung der Veranlagungsgemeinschaft unter der Position „Sonstige laufende Veranlagungserträge“ ausgewiesen. Da die Beiträge bei einer jährlichen Zahlungsweise zum Ende des Kalenderjahres während des Beitragszeitraumes nicht veranlagt werden können, die geringfügig Beschäftigten aber für diesen Beitragszeitraum sehr wohl eine Ergebnisuweisung aus dem Veranlagungsergebnis der Veranlagungsgemeinschaft erhalten, dient dieser Beitrag dem finanziellen Ausgleich dieses, wenn auch geringfügigen Verlustes beim Veranlagungsergebnis der anderen Arbeitnehmer der Veranlagungsgemeinschaft. Die Höhe dieses „Ausgleichsbetrages“ ergibt sich aus der Zinsenregelung des § 47 Abs 3 Z 3 BMVG und aus der durchschnittlichen Dauer der Veranlagung von monatlich entrichteten Beiträgen im Kalenderjahr. Die Fälligkeit der Beiträge ergibt sich bei jährlicher Zahlungsweise bei einem aufrechten Dienstverhältnis aus dem § 58 ASVG; bei Beendigung des Dienstverhältnisses sind diese Beiträge zwei Wochen nach den Beendigungszeitpunkt fällig.

In den §§ 50i und 50k werden Anpassungen an die §§ 9 und 12 des Betrieblichen Mitarbeiter-Vorsorgegesetzes vorgenommen.

Ein Wechsel in der Zahlungsweise der Beiträge (von monatlicher auf jährliche Zahlungsweise und umgekehrt) ist nur zum Ende des jeweiligen Kalenderjahres für den darauf folgenden Beitragszeitraum zulässig. Für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 50g bereits bestehende geringfügige Beschäftigungsverhältnisse kann der Wechsel auf eine jährliche Zahlungsweise daher frühestens mit 31. Dezember des Jahres des Inkrafttretens für das darauf folgende Kalenderjahr (Beitragszeitraum) vorgenommen werden (§ 275 Abs 5). Für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 50g liegt, hat der Arbeitgeber die Art der Zahlungsweise (monatlich oder jährlich) schon bei Beginn des Arbeitsverhältnisses bzw der Beitragszahlung festzulegen.

Zu Z 17 (§§ 50o bis 50r):

Gemäß § 50o Abs 1 können Dienstnehmer für die Sterbebegleitung eines nahen Angehörigen eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung von der Dienstleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts verlangen. Ein gemeinsamer Haushalt mit dem nahen Angehörigen ist nicht erforderlich. Eine solche Begünstigung kann vorerst für einen

bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum in Anspruch genommen werden. Eine Verlängerung der Begünstigung ist zulässig, wobei die Gesamtdauer pro Anlassfall mit sechs Monaten begrenzt ist. Die Begünstigung kann auch von mehreren Angehörigen gleichzeitig verlangt werden.

2. 50o Abs 2 enthält die Begriffsbestimmung für den nahen Angehörigen.

3. Gemäß § 50o Abs 3 hat der Dienstnehmer die von ihm verlangte Begünstigung sowie deren Verlängerung dem Dienstgeber schriftlich bekannt zu geben. Der Grund für die verlangte Begünstigung und deren Verlängerung und das Verwandtschaftsverhältnis sind dabei glaubhaft zu machen. Die Glaubhaftmachung des Grundes kann etwa durch eine Bestätigung eines Arztes, dass der nahe Angehörige lebensbedrohlich erkrankt ist, erfolgen. Der Dienstgeber ist nicht berechtigt, dem Dienstnehmer die Erbringung eines bestimmten Nachweises vorzuschreiben. Der Dienstgeber kann jedoch eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis verlangen.

4. In der Regel wird zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber eine Vereinbarung über die gemäß § 50o Abs 1 begehrte Begünstigung zum Zweck der Sterbebegleitung zustande kommen. Kommt keine Vereinbarung zustande, ist im § 50o Abs 4 ein eigenes Verfahren vorgesehen: Ist der Dienstgeber mit der vom Dienstnehmer verlangten Begünstigung nicht einverstanden, hat er innerhalb von fünf Arbeitstagen ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu erheben. Das Arbeits- und Sozialgericht hat auf Grund einer Abwägung der beiderseitigen Interessenslage über die vom Dienstnehmer verlangte Begünstigung zu entscheiden. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist nicht zulässig. Nach Ablauf der Frist von fünf Arbeitstagen kann der Dienstnehmer die verlangte Begünstigung vorerst bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichts in Anspruch nehmen. Der Dienstgeber kann jedoch dagegen einen Antrag auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung gemäß § 381 Z 2 EO zur Abwendung eines drohenden unwiederbringlichen Schadens stellen. Bescheinigt der Dienstgeber, dass durch das Fernbleiben des Dienstnehmers ein beträchtlicher Schaden für den Betrieb entsteht, wird der Antrag auf einstweilige Verfügung Erfolg haben. Da das Hauptverfahren beim Arbeits- und Sozialgericht anhängig ist, ist dieses auch für die Erlassung der einstweiligen Verfügung zuständig (§ 387 Abs 1 EO). Im Übrigen sind die Bestimmungen der §§ 389 ff EO anzuwenden. Trifft das Gericht eine für den Dienstnehmer negative Entscheidung, hat dieser ab rechtswirksamer Zustellung der einstweiligen Verfügung die bereits in Anspruch genommene Begünstigung zu beenden. Dem Dienstnehmer steht das Rechtsmittel des Rekurses bzw ein Widerspruchsrecht zu.

Für die Verlängerung einer Begünstigung zur Sterbebegleitung gilt das gleiche Verfahren.

Da es sich bei den Begünstigungen des Abs 1 um befristete Maßnahmen handelt, hat der Dienstnehmer bei Beendigung der Inanspruchnahme der Begünstigung das Recht auf Rückkehr zum bisherigen Vertragsverhältnis. Endet die Sterbebegleitung vorzeitig, etwa durch den

Tod oder durch Genesung des nahen Angehörigen, ist das dem Dienstgeber unverzüglich mitzuteilen. Sowohl der Dienstnehmer als auch der Dienstgeber können nach dem Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr zur bisherigen Vertragsvereinbarung verlangen (Abs 5).

5. Die Abs 6 und 7 bestimmen, dass ein nicht verbrauchte Urlaubsanspruch sowie der Anspruch auf Sonderzahlungen in jenen Arbeitsjahren, in denen eine Freistellung gegen Entfall der Entgelts zum Zweck einer Sterbebegleitung in Anspruch genommen wird, nur aliquot gebührt.

6. Bei der Berechnung der Höhe einer gesetzlich zustehende Abfertigung im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses während der Zeit einer Sterbebegleitung ist von der Arbeitszeit vor Antritt der Begünstigung auszugehen. Wird das Dienstverhältnis während der Zeit einer Freistellung von der Arbeitsleistung beendet, ist eine Urlaubersatzleistung nach § 86 (vgl § 50a Abs 4) zu berechnen.

7. Gemäß § 50q besteht für Dienstnehmer auch die Möglichkeit, eine Freistellung von der Dienstleistung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, eine Herabsetzung oder eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit zur Begleitung ihrer im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwerst erkrankten Kinder, Wahl- oder Pflegekinder zu verlangen. Damit können Eltern ihre zB an Krebs oder Leukämie erkrankten Kinder begleiten. Das Kindschaftsverhältnis ist durch keine Altersgrenze limitiert; Enkelkinder udgl sind davon aber nicht erfasst. Die Voraussetzung des gemeinsamen Haushalts ist dann erfüllt, wenn zwischen dem Dienstnehmer und seinem Kind eine Wirtschafts- und Wohngemeinschaft besteht. Der gemeinsame Haushalt gilt jedoch nicht als aufgehoben, wenn sich das Kind in Anstaltspflege befindet (vgl § 2 Abs 5 FLAG 1967).

8. § 50r gewährt dem Dienstnehmer einen besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz: Ab dem Zeitpunkt der Bekanntgabe der nach § 50p Abs 1 verlangten Begünstigung bis vier Wochen nach dem (vorzeitigen) Ende der Sterbebegleitung ist eine Kündigung bzw Entlassung des Dienstnehmers ohne Zustimmung des Gerichts unwirksam. Im Fall einer für den Dienstnehmer negativen einstweiligen Verfügung (siehe Pkt 4) endet der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach der Zustellung der einstweiligen Verfügung, da damit vorerst das Ende der bereits in Anspruch genommenen Begünstigung verbunden ist. Der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz besteht auch bei Begleitung von schwerst erkrankten Kindern.

Zu Z 18, 19 und 56 (§§ 85, 86 und 275 Abs 4):

1. Der bisherige § 85 entfällt auf Grund der im § 86 getroffenen Neuregelung der Ersatzleistung für einen, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses (noch) nicht verbrauchten Urlaub.

2. Gemäß § 86 gebührt dem Dienstnehmer für den zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses noch nicht verbrauchten Urlaub eine Urlaubersatzleistung. Das Ausmaß der Ersatzleistung entspricht gemäß § 86 Abs 1 dem Urlaubsentgelt zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses für den nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Urlaubsjahr aliquotierten Urlaubsanspruch. Keine Ersatzleistung gebührt gemäß § 86 Abs 2 bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund.

3. Im § 86 Abs 3 wird klargestellt, dass für nicht verbrauchten Urlaub aus früheren Urlaubsjahren an Stelle des Urlaubsentgelts die Urlaubersatzleistung ungeschmälert zusteht, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

4. § 86 Abs 4 regelt die Berechnung für die Urlaubersatzleistung im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung nach der Geburt eines Kindes.

5. Bei Tod des Dienstnehmers fällt die Urlaubersatzleistung den gesetzlichen Erben zu, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war (§ 86 Abs 5).

6. Gemäß § 275 Abs 4 gilt die Neuregelung der Urlaubersatzleistung für nicht verbrauchten Urlaub erstmals in dem Urlaubsjahr, das nach Inkrafttreten des § 86 beginnt.

Zu Z 20 (§ 88):

Die Ergänzung im Abs 2 dient der Klarstellung, dass im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren auch die Kriterien des § 90 Abs 1 mit zu berücksichtigen sind.

Zu Z 21 (§ 92 Abs 2 und 3):

Die Änderungen in den Abs 2 und 3 dienen der Klarstellung, dass für betriebsfremde Dienstnehmer die in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen von dem, für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber im Einvernehmen mit dem betriebsfremden Dienstgeber festzulegen sind, der für die Arbeitsstätte verantwortliche Dienstgeber jedoch allein zur Durchführung dieser Schutzmaßnahmen verpflichtet ist.

Zu Z 22 (§ 94 Abs 2 und 3)

Es wird einem Wunsch der Praxis Rechnung getragen, den Betriebsratsmitgliedern auch in größeren Arbeitsstätten die Ausübung der Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson zu ermöglichen.

Zu Z 23 (§ 94a):

Die Verweisung auf den § 87 Abs 3 wird richtig gestellt.

Zu Z 24 (§ 95b Abs 2 und 3):

Gemäß dem bisherigen Abs 2 erster Satz ist die durch das Gemeinschaftsrecht zwingend vorgegebene Unterweisung mindestens einmal im Jahr zu wiederholen, und zwar auch dann, wenn es die konkrete Gefahrensituation am Arbeitsplatz nicht erfordern würde. Das stellt eine zusätzliche Belastung für die Betriebe dar. Die Unterweisung soll daher im Einklang mit der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie nur mehr in regelmäßigen Abständen wiederholt werden. Die Unterweisung ist aber stets zu wiederholen, soweit es auf Grund der Evaluierung an diesem Arbeitsplatz erforderlich oder gesetzlich vorgesehen ist.

Zu Z 25 und 44 (§ 96 Abs 3 und § 140 Abs 2):

Der Begriff „Schutzvorrichtung“ wird in der Landarbeitsordnung in einer von der EU-Arbeitsmittelrichtlinie abweichenden, weiteren Bedeutung verwendet. Er wird daher durch den in der Richtlinie verwendeten Begriff „Schutzeinrichtung“ ersetzt. Dieser Begriff umfasst sowohl fest montierte physische Schutzvorrichtungen (zB Umwehungen) als auch andere technische Schutzmaßnahmen (zB Lichtschranken).

Zu Z 26 (§ 99h Abs 2):

Die krebserregende Wirkung des Passivrauchens gilt seit Jahren als gesichert. Daher führen nur echte Rauchverbote am Arbeitsplatz zu einer wesentlichen Verminderung des Gesundheitsrisikos bei Nichtrauchern und gleichzeitig auch bei Rauchern.

Zu Z 27 (§ 101 Abs 6):

Gemäß dem geltenden Abs 6 können sich Dienstgeber darauf verlassen, dass die Kennzeichnungen von erworbenen Arbeitsstoffen nach dem Chemikaliengesetz 1996 oder dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997 zutreffend und vollständig sind. Dieser Vertrauensschutz in die Kennzeichnung wird auf erworbene Arbeitsstoffe mit einer Kennzeichnung nach dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 und dem Biozid-Produkte-Gesetz ausgeweitet. Fehlt eine Kennzeichnung und hat der Dienstgeber auch keine diesbezüglichen Spezialkenntnisse, kann er sich darauf verlassen, dass eine Kennzeichnungspflicht des Stoffes nach dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002, dem Biozid-Produkte-Gesetz, dem Chemikaliengesetz 1996 oder dem Pflanzenschutzmittelgesetz 1997 nicht besteht.

Zu Z 28 (§ 104):

Sicherheitsfachkräfte können auch als „Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ bezeichnet werden. Durch diese Bezeichnung sollen Verwechslungen mit anderen Berufszweigen wie etwa dem Bewachungsgewerbe vermieden werden.

Zu Z 29 bis 31 und 56 (§§ 104a, 105a, 105e, 105f und 275 Abs 5):

1. Der zweite Satz im § 104a Abs 1 verpflichtet über Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner hinaus auch zur Hinzuziehung von anderen geeigneten Fachleuten wie Chemikern, Toxikologen, Ergonomen oder Arbeitspsychologen sowie anderen Experten, deren Fachkunde durch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner nicht abgedeckt werden kann.

2. Im Zentrum der in den §§ 104a, 105a, 105e und 105f enthaltenen Dienstnehmerschutzbestimmungen steht § 105f: Im § 105f Abs 2 werden in Abhängigkeit von der arbeitsplatzbezogenen Gefährdungs- und Belastungslage der Arbeitnehmer unterschiedliche Präventionszeiten festgelegt. Die Präventionszeit von 72 Minuten je Dienstnehmer (Abs 2 Z 1) gilt für alle Büroarbeitsplätze und nach den Belastungen und Gefährdungen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbare Arbeitsplätze. Darunter sind – auch gemessen am Kalorienverbrauch und der Muskelbelastung – Tätigkeiten zu verstehen, die mit leichter körperlicher Arbeit verbunden sind und Arbeitsaufgaben beinhalten, die ohne besondere Muskelkraft verrichtet werden können. Darunter fallen auch Tätigkeiten, bei denen gefährliche Arbeitsstoffe oder physikalische Einwirkungen keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielen. Die Präventivfachkräfte können sich bei diesen Arbeitsplätzen daher auf Fragen der psychomentalen und psychosozialen Belastungen sowie auf raumklimatische Bedingungen und auf die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes beschränken. Je Dienstnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen beträgt die jährliche Präventionszeit 90 Minuten (Abs 2 Z 2).

Die gemäß § 105f Abs 2 und 3 ermittelte jährliche „Gesamtpräventionszeit“ ist nach dem Schlüssel des § 105f Abs 4 auf die einzelnen Fachkräfte aufzuteilen. Dabei wird im Abs 4 jeweils nur das Mindestausmaß des Einsatzes der Fachkräfte in Prozenten festgelegt. Neben den Sicherheitsfachkräften und/oder Arbeitsmedizinern können auch sonstige Fachleute hinzugezogen werden. Abs 5 erlaubt die Auf- und Verteilung der jährlichen Präventionszeit flexibel und abhängig von den betrieblichen Erfordernissen, die Mindestdauer beträgt jedoch zwei Stunden. Die bisherige Bestimmung im § 104a Abs 8 betreffend eine jährliche Mindesteinsatzzeit der Sicherheitsfachkräfte von 45 Minuten je Dienstnehmer ist dadurch überholt.

3. Nur die in den §§ 104a Abs 5 und 105a Abs 8 aufgezählten Tätigkeiten der Sicherheitsfachkräfte bzw Arbeitsmediziner dienen der Erfüllung der Präventionszeiten.

4. Gemäß § 275 Abs 5 wird die Neuregelung der Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte (§§ 104a Abs 1, 5 und 7, 105a Abs 8, 105e und 105f) erst mit Beginn des Kalenderjahres wirksam, das auf das Inkrafttreten der neuen Bestimmungen folgt.

Zu Z 32 (§§ 107 und 108):

Das im § 107 enthaltene Frauennachtarbeitsverbot und der im § 108 festgesetzte „Haushaltstag“ widersprechen dem gemeinschaftsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und entfallen daher.

Zu Z 33 (§ 109):

In dieser Bestimmung wird lediglich eine Zitat Anpassung vorgenommen.

Zu Z 34 bis 36 (§§ 119 und 119a):

1. Die in den §§ 119 und 119a enthaltenen Verweisungen auf die bisherigen Regelungen der Karenz für Väter (§§ 124 bis 128a sowie 130) werden an die §§ 124 bis 128c angepasst. Eine Änderung des Regelungsinhaltes ist damit nicht verbunden.
2. Durch die im § 119 Abs 1a ausgeführte Bestimmung des § 105 Abs 1a LAG wird der bereits geltende Grundsatz der Unzulässigkeit einer gleichzeitigen Inanspruchnahme der Karenz durch beide Elternteile (einzige Ausnahme weiterhin: §§ 119a Abs 2 und 125 Abs 2) ausdrücklich normiert (zur Begründung dazu siehe die Erläuterungen zu den §§ 124 bis 128c, Pkt 2).
3. Die durch den Abs 8 ausgeführte grundsatzgesetzliche Bestimmung des § 105 Abs 6 des Landarbeitsgesetzes 1984 ist bereits mit 8. Juli 2000 außer Kraft getreten. Die Bestimmung entfällt daher.

Zu Z 37, 40 und 56 (§§ 120 bis 120h, 129 bis 129h und 275 Abs 2):

Zu den §§ 120 und 129 (Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung):

1. Im Vergleich zu den geltenden §§ 120 und 129 begründen die (neuen) §§ 120 und 129 für Dienstnehmer in „größeren“ Betrieben und ab einer bestimmten Mindestbeschäftigungsdauer (siehe Pkt 4) einen Rechtsanspruch auf Herabsetzung der Arbeitszeit dem Grunde nach. Bei der Herabsetzung der Arbeitszeit ist von der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgelegten wöchentlichen Arbeitszeit oder von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit auszugehen. Die nähere Ausgestaltung, also der Beginn, die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren. Dabei sind die betrieblichen Interessen und die Interessen des Elternteils zu berücksichtigen. Bei den betrieblichen Interessen muss es sich um Umstände handeln, die negative Auswirkungen auf den Betrieb in seiner Eigenschaft als eine dem Zweck der Leistungshervorbringung gewidmete Organisation haben. Ein betriebliches Interesse liegt insbesondere dann vor, wenn die Teilzeitbeschäftigung die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt und Maßnahmen zur Verhinderung dieser Beeinträchtigung, insbesondere die Aufnahme von Ersatzkräften, nicht möglich sind oder unverhältnismäßige Kosten verursachen. Dasselbe gilt auch im Fall der Änderung der Lage der Arbeitszeit (§§ 120h bzw 129h). Bei Unternehmen mit mehreren Standorten, die keine eigenen Betriebe sind, wird auch die räumliche Entfernung der Standorte zueinander zu berücksichtigen sein. So wird es etwa im städtischen Bereich leichter sein, den teilweisen Ausfall von Arbeitskräften durch personelle Verschiebungen zwischen den Filialen auszugleichen, als im ländlichen Bereich.

2. Während des Lehrverhältnisses besteht kein Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung. Eine ordnungsgemäße Lehrlingsausbildung ist nur bei Vollbeschäftigung des Lehrlings möglich. Die dem Lehrberechtigten auferlegte Ausbildungs- und Beschäftigungspflicht schließt daher die Zulässigkeit der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung aus. Auch als Ersatz für einen Lehrling, der eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nähme, käme in der Regel nur ein teilzeitbeschäftigter Lehrling in Betracht.

3. Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens mit dem Ende der Schutzfrist beginnen und dauert längstens bis zum 7. Geburtstag des Kindes. Erfolgt der Schuleintritt des Kindes nach dem 7. Geburtstag, kann eine Teilzeitbeschäftigung bis zu diesem Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Da es sich bei einer Teilzeitbeschäftigung nur um eine befristete Maßnahme handelt, hat der Elternteil nach deren Ende das Recht auf eine Rückkehr zur bisherigen Arbeitszeit.

4. Ein Anspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung besteht nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat (§§ 120 Abs 1 Z 1 bzw 129 Abs 1 Z 1). Unmittelbar vorausgegangene Arbeitsverhältnisse zum selben Dienstgeber sind dabei zusammenzurechnen (§§ 120 Abs 2 bzw 129 Abs 2). Auch unmittelbar vorausgegangene Lehrverhältnissen sind einzurechnen, da es sich bei einem Lehrverhältnis auch um ein Arbeitsverhältnis handelt. Bei der Mindestbeschäftigungsdauer kommt es grundsätzlich nicht auf die tatsächliche Beschäftigung, sondern lediglich auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses an. Zusammenzurechnen sind auch unterbrochene Arbeitsverhältnisse, die auf Grund einer Wiedereinstellungszusage bzw Wiedereinstellungsvereinbarung beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden. Auch sind die Zeiten einer Karenz – abweichend von den §§ 119 Abs 3 bzw 128b Abs 5 jeweils dritter Satz, die eine Anrechnung der ersten Karenz im Dienstverhältnis für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheits- oder Unglücksfall und für die Feststellung des Urlaubsausmaßes nur bis zu einer Höchstdauer von 10 Monaten ermöglichen – bei der Feststellung der Dauer der Betriebszugehörigkeit vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung voll zu berücksichtigen.

5. Eine weitere Anspruchsvoraussetzung ist die Beschäftigung in einem Betrieb (§ 159) mit mehr als 20 Dienstnehmern (§§ 120 Abs 1 Z 2 bzw 129 Abs 1 Z 2). Dabei ist die Anzahl der regelmäßig beschäftigten Dienstnehmer ausschlaggebend. Nicht zu berücksichtigen sind daher vorübergehende, fallweise und nur kurzfristige Über- oder Unterschreitungen dieser Zahlengrenze. Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl in einem Betrieb mit saisonal schwankender Arbeitnehmerzahl ist eine Durchschnittsbetrachtung bezogen auf das Jahr vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Freie Dienstnehmer sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl nicht zu berücksichtigen.

In Betrieben, die die Voraussetzung der §§ 120 Abs 1 Z 2 bzw 129 Abs 1 Z 2 nicht erfüllen, kann jedoch ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach in einer Betriebsvereinbarung im Sinn des § 225 Abs 1 Z 24 als Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Betreu-

ungspflichtigen und Beruf festgelegt werden (§§ 120 Abs 4 bzw 129 Abs 4). Wird eine solche Betriebsvereinbarung abgeschlossen, sind auf diese Teilzeitbeschäftigung alle Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs 1 gelten. Im Fall einer Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist diese weiterhin auf die Dienstverhältnisse von jenen Dienstnehmern anzuwenden, die zum Kündigungstermin eine Teilzeitbeschäftigung auf Grundlage der Betriebsvereinbarung angetreten oder bereits bekannt gegeben haben.

Zusätzlich zu der bereits in den §§ 120 Abs 4 und 129 Abs 4 vorgesehenen Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung einzuräumen, können durch Betriebsvereinbarung auch einzelne für den Dienstnehmer günstigere Regelungen aus dem „Modell“ für „größere“ Betriebe übernommen werden.

Zu den §§ 120a und 129a (Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung):

Liegen die Voraussetzungen der §§ 120 bzw 129 nicht vor, besteht kein Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung dem Grunde nach. Eine Teilzeitbeschäftigung muss daher einschließlich deren Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage mit dem Dienstgeber individuell vereinbart werden. Eine solche Teilzeitbeschäftigung kann nur längstens bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes dauern.

Zu den §§ 120b und 129b (Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung):

1. Auf Seite des Dienstnehmers ist Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung das Vorliegen eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind. Besteht ein solcher nicht, ist eine Teilzeitbeschäftigung auch bei Vorliegen der Obsorge nach den §§ 167 Abs 2, 177 und 177b ABGB zulässig. Durch die Einführung der Obsorge beider Eltern (Wahl- oder Pflegeeltern) durch das Kindschaftsrechts-Änderungsgesetz 2001, BGBl I Nr 135/2000, hat der Gesetzgeber die Wichtigkeit der Kontinuität der Verantwortung beider Elternteile für ihr Kind auch bei einer Trennung zum Ausdruck gebracht. Dementsprechend ist die Teilzeitbeschäftigung auch dann zulässig, wenn trotz des Fehlens eines gemeinsamen Haushalts mit dem Kind eine Obsorge nach den §§ 167 Abs 2, 177 und 177b ABGB vorliegt, um so die elterlichen Pflichten wahrnehmen zu können.

2. Im Gegensatz zu den bisherigen §§ 120 und 129 können Teilzeitbeschäftigungen unabhängig vom Ausmaß einer bereits in Anspruch genommenen Karenz vereinbart werden: Gemäß dem bisherigen § 120 Abs 2 und 3 kann eine Dienstnehmerin bis zum Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit in Anspruch nehmen, wenn keine Karenz in Anspruch genommen wird. Wird nur im 1. Lebensjahr des Kindes Karenz in Anspruch genommen, kann eine Teilzeitbeschäftigung nur bis zu den im Abs 3 Z 1 und 2 genannten Zeitpunkten und unter den dort genannten Bedingungen in Anspruch genommen werden. Gemäß dem bisherigen § 120 Abs 4 verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer einer Teilzeitbeschäfti-

gung um jene Monate, in denen Karenz vor oder nach Vollendung des 1. Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen wurde. Die „Entkoppelung“ der Teilzeitbeschäftigung von der Karenz bedeutet, dass eine Teilzeitbeschäftigung auch gleichzeitig mit einer Teilzeitbeschäftigung des anderen Elternteils oder im Anschluss an eine eigene Karenz bzw an eine Karenz des anderen Elternteils in der vorgesehenen Höchstdauer in Anspruch genommen werden kann, selbst dann, wenn die Karenz bis zum 2. Geburtstag des Kindes dauert (und nach den geltenden §§ 120 Abs 2 und 119 Abs 1 in diesem Fall überhaupt keine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen werden könnte).

Nimmt jedoch ein Elternteil Karenz in Anspruch, so kann der andere Elternteil nicht gleichzeitig für dieses Kind eine Teilzeitbeschäftigung ausüben.

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

4. Will der Elternteil eine Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt (jeweils Abs 3) antreten, hat der Elternteil das dem Dienstgeber bis zum Ende der in den jeweiligen Abs 3 festgesetzten Fristen bekannt zu geben. Möchte ein Elternteil eine Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt antreten, so hat er dies grundsätzlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Antritt dem Dienstgeber zu melden. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 111 Abs 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf der Frist gemäß § 111 Abs 1 bekannt zu geben. Diese Meldung hat auch Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten.

5. Jeder Elternteil kann eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage der Arbeitszeit) oder deren vorzeitige Beendigung nur einmal verlangen (§§ 120b Abs 5 bzw 129b Abs 5). Dies gilt auch für den Dienstgeber (§§ 120b Abs 6 bzw 129b Abs 6). Diesbezügliche Mitteilungen haben spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten vorzeitigen Beendigungszeitpunkt oder vor dem Beginn der beabsichtigten Änderung der Teilzeitbeschäftigung zu erfolgen. Selbstverständlich können einvernehmlich weitere Änderungen der Teilzeitbeschäftigung jederzeit vorgenommen werden.

6. Eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter wird allein durch eine neuerliche Schwangerschaft nicht berührt. Bei Eintritt des Beschäftigungsverbotes darf sie diese Teilzeitbeschäftigung, so wie jede andere Beschäftigung auch, nicht ausüben. Nach der Geburt des weiteren Kindes hat die Mutter aber die Möglichkeit, entweder die Teilzeitbeschäftigung in der ursprünglich vorgesehenen Dauer fortzusetzen oder Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für das Neugeborene in Anspruch zu nehmen. Nimmt sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für das Neugeborene in Anspruch, endet damit die Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind vorzeitig (§§ 120 Abs 9). Befindet sich der Vater bei der Geburt eines weiteren Kindes in einer Teilzeitbeschäftigung,

kann auch er Karenz für das neugeborene Kind in Anspruch nehmen. Damit endet jedoch auch seine Teilzeitbeschäftigung für das ältere Kind vorzeitig (§§ 129 Abs 9).

Zu den §§ 120c und 129c (Verfahren bei Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung):

1. Auf Verlangen des Dienstnehmers kann in Betrieben, in denen ein für diesen zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, dieser den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung hinzugezogen werden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe einer Teilzeitbeschäftigung keine Einigung zu Stande, können, wenn zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber ein diesbezügliches Einvernehmen besteht, Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer den Verhandlungen beigezogen werden.

2. Kommt binnen vier Wochen ab der Bekanntgabe einer Teilzeitbeschäftigung durch den Elternteil keine Einigung mit dem Dienstgeber hinsichtlich der näheren Modalitäten der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage antreten, es sei denn, der Dienstgeber stellt binnen weiterer zwei Wochen einen Antrag gemäß § 433 Abs 1 ZPO zur gütlichen Einigung (prätorischer Vergleich). Ist durch die Gerichtstagsverordnung, BGBl Nr 174/1986, die Abhaltung regelmäßiger Gerichtstage in Arbeits- und Sozialrechtssachen an einem Bezirksgericht angeordnet, ist dieser Antrag auch im Rahmen der angeordneten Gerichtstage zu behandeln (vgl § 35 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz). Ist das nicht der Fall, ist der prätorische Vergleich beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu behandeln.

3. Kommt binnen weiterer vier Wochen kein prätorischer Vergleich zu Stande, kann der Elternteil die Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, es sei denn, dass der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht eine Klage gegen den Dienstnehmer auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung einbringt. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, ist die Klage binnen einer Woche ab dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag einzubringen. In der Klage hat der Dienstgeber die seiner Ansicht nach den betrieblichen Erfordernissen (innerbetriebliche Organisation, Arbeitsablauf, Sicherheit im Betrieb oder Verursachung unverhältnismäßiger Kosten) entsprechende Ausgestaltung der Teilzeitbeschäftigung (Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage) darzustellen. Das Arbeits- und Sozialgericht hat bei seiner Entscheidung die beiderseitigen Interessenslagen gegeneinander abzuwägen. Es kann sich nur dem Begehren eines der beiden Streitparteien anschließen. Eine Berufung gegen dieses Urteil ist nicht zulässig. Diese Verkürzung des Instanzenzuges dient der Verfahrensbeschleunigung und entspricht dem geltenden Recht.

4. Das unter den Pkt 1 bis 3 dargestellte Verfahren ist auch im Fall einer beabsichtigten Änderung oder vorzeitigen Beendigung der Teilzeitbeschäftigung anzuwenden. Im Fall einer Nicht-

einigung über eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung kann der Dienstgeber das Arbeits- und Sozialgericht anrufen. Unterbleibt das, gelten die vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Modalitäten oder bleibt, wenn die Initiative vom Dienstgeber ausgegangen ist, die ursprüngliche Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung unverändert aufrecht.

Zu den §§ 120d und 129d (Verfahren bei vereinbarter Teilzeitbeschäftigung):

Das Verfahren entspricht den geltenden §§ 120 Abs 8 und 129 Abs 1 in Verbindung mit 120 Abs 8.

Zu den §§ 120e und 129e (Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung):

1. Bei Ablehnung der von einem Elternteil beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber kann dieser Elternteil an Stelle der Teilzeitbeschäftigung auch Karenz in Anspruch nehmen (jeweils Abs 1 Z 1). Auch während eines laufenden gerichtlichen Verfahrens über die Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung kann der Elternteil Karenz in Anspruch nehmen, die grundsätzlich bis zur Rechtskraft des Urteils, längstens jedoch bis zum 2. Geburtstag des Kindes dauern kann (jeweils Abs 1 Z 2).

2. Gibt das Arbeits- und Sozialgericht dem Begehren des Dienstgebers als Kläger in einem Verfahren gemäß §§ 120c Abs 4 bzw 129c Abs 4 oder als Beklagter in einem Verfahren gemäß §§ 120d Abs 2 bzw 129d Abs 2 statt, hat der Elternteil folgende Möglichkeiten: Er kann das in der gerichtlichen Entscheidung enthaltene Modell annehmen oder binnen einer Woche nach Zustellung des Urteils dem Dienstgeber gegenüber erklären, dass er Karenz längstens bis zum 2. Geburtstag des Kindes in Anspruch nimmt.

Zu den §§ 120f und 129f (Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung):

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung endet vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, spätestens jedoch vier Wochen nach dem Ablauf des 4. Lebensjahres des Kindes. (Gemäß den geltenden §§ 120 Abs 10 und 129 Abs 5 endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz in jedem Fall vier Wochen nach der Beendigung der Teilzeitbeschäftigung.) Während dieses Zeitraumes kann eine Kündigung nur aus den im § 45 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichts ausgesprochen werden. Diese Einschränkung der Kündigungsmöglichkeit ergibt sich für Dienstnehmerinnen aus der Verweisung auf den § 117, für Dienstnehmer aus der ausdrücklichen Anordnung im § 129f Abs 1. Geht eine Teilzeitbeschäftigung über diesen Zeitpunkt hinaus oder beginnt sie erst später, besteht für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung nur ein „Motivkündigungsschutz“: Nur eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder bereits in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung kann bei Gericht angefochten werden (vgl § 105 Abs 3 ArbVG). Abs 3 schränkt den Kündigungsschutz der Abs 1 und 2 ein: Nimmt der Elternteil während der Teilzeitbeschäftigung

eine weitere Erwerbstätigkeit (Arbeitsverhältnis, freies Dienstverhältnis, arbeitnehmerähnliches Beschäftigungsverhältnis oder selbstständige Tätigkeit) ohne Zustimmung des Dienstgebers auf, kann dieser innerhalb von acht Wochen ab Kenntnis von diesem Umstand eine Kündigung wegen dieser Erwerbstätigkeit auszusprechen („Kündigungsfenster“). Eine Zustimmung des Arbeits- und Sozialgerichtes ist in diesem Fall nicht einzuholen. Nach Ablauf dieser Acht-Wochen-Frist sind im Fall einer Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Grund der Aufnahme einer weiteren Beschäftigung die Abs 1 und 2 anzuwenden. Ob der Elternteil durch die Aufnahme der Erwerbstätigkeit auch einen Entlassungsgrund gesetzt hat, ist im Einzelfall zu beurteilen.

Zu den §§ 120g und 129g (Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegeeltern bzw des Adoptiv- oder Pflegevaters):

Die Bestimmungen der §§ 120 bis 120f sowie 129 bis 129f sind auch auf die Teilzeitbeschäftigung von Adoptiv- oder Pflegeeltern (§§ 119 Abs 7 bzw 124 Abs 2) anzuwenden.

Zu den §§ 120h und 129h (Änderung der Lage der Arbeitszeit):

Bei einer bloßen Änderung der Lage der Arbeitszeit hat das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht zu bleiben.

Zu § 275 Abs 2 und 3 (Übergangsbestimmungen):

Die §§ 120 bis 120h sowie 129 bis 129h sowie die damit in Zusammenhang stehenden, im § 275 Abs 2 aufgezählten Bestimmungen sind nur auf Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern anzuwenden, deren Kind nach dem Inkrafttreten dieser Bestimmungen (§ 275 Abs 1) geboren wird. Ist das Kind vor dem Inkrafttreten dieser Bestimmungen geboren, sind auf die Teilzeitbeschäftigung der Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern weiterhin die §§ 120 und 129 sowie die damit im Zusammenhang stehenden §§ 37 Abs 4 lit b, 37 Abs 8, 37 Abs 9 Z 3, 50a Abs 3, 50m Abs 2 Z 1, 85 Abs 2, 119 Abs 11, 122, 127 Abs 3, 128 Abs 1 Z 2 und 130 Abs 1 der Salzburger Landarbeitsordnung 1995 in der Fassung des Gesetzes LGBl Nr 121/2003 anzuwenden, es sei denn, es liegt ein Fall des § 275 Abs 2 Z 1 bis 4 vor. In diesen Fällen kann auch dann, wenn das Kind vor dem im § 275 Abs 1 festgelegten Zeitpunkt geboren wurde, eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den §§ 120 bis 120h bzw 129 bis 129h in Anspruch genommen werden.

Zu Z 39 (§§ 124 bis 128c und 129i):

Zu den §§ 124 bis 128c (Karenz für Väter):

1. Die bisher in den §§ 124 bis 128a sowie 130 enthaltenen Ausführungsbestimmungen werden in ihrer Systematik den grundsatzgesetzlichen Bestimmungen der §§ 26a bis 26i des Landarbeitsgesetzes 1984 angepasst. Änderungen der bisherigen Regelungsinhalte sind – vorbehaltlich der Ausführung der in den Gesetzen BGBl I Nr 64/2004 und 160/2004 enthaltenen grundsatzgesetzlichen Bestimmungen (dazu Pkt 2) – damit nicht verbunden. Folgende grundsatzgesetzliche Bestimmungen entsprechen den bisherigen und nunmehr vorgeschlagenen Bestimmungen der Landarbeitsordnung 1995:

Grundsatzgesetz	Bisherige Ausführungsbestimmungen	Vorgeschlagene Ausführungsbestimmungen
§ 26a	§§ 119 Abs 2, 124 Abs 1, 125 Abs 1 und 2, 126 Abs 1	§ 124
§ 26b	§ 119b	§ 125
§ 26c	§§ 124 Abs 6, 119b Abs 2 bis 5	§ 126
§ 26d	§§ 124 Abs 2, 125 Abs 3, 126 Abs 1	§ 127
§ 26e	§ 127	§ 128
§ 26f	§ 128	§ 128a
§ 26g	§§ 127 Abs 4 iVm 119 Abs 6	§ 128b Abs 1
§ 26h	§§ 124 Abs 3 bis 5, 127 Abs 4	§ 128b Abs 2 bis 4
§ 26i	§§ 130 Abs 1 iVm 119 Abs 3 und 4, 125 Abs 5, 126 Abs 2 und 3	§ 128b Abs 5 bis 9
§ 26s	§§ 129 Abs 1 iVm 121	§ 129i
§ 26t	§§ 128a	§ 128c
§ 26u	§§ 130 Abs 1 iVm 121	§ 130

2. Die in den §§ 124 Abs 1 bis 3 und 127 Abs 4 und 5 enthaltenen Änderungen sind eine Reaktion auf ein von der Europäischen Kommission gegen die Republik Österreich betreffend die Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG (Elternurlaubsrichtlinie) eingeleitetes Vertragsverletzungsverfahren. Nach Ansicht der Kommission gewährt § 26a Abs 1 Z 1 des Landarbeitsgesetzes 1984 (in der Fassung des Gesetzes BGBl I Nr 64/2004) dem Vater keinen individuellen Anspruch auf Karenz, weil sein Recht auf Karenz hinter jenem der Mutter zurück tritt. § 26a Abs 1 Z 1 widerspreche daher der Richtlinie 96/34/EG und der Richtlinie 76/207/EWG (Gleichbehand-

lungsrichtlinie). Der Anspruch auf Väter-Karenz ist nunmehr im Wesentlichen in gleicher Weise wie jener für Mütter geregelt. Wie schon im § 119 Abs 1a wird auch hier die gleichzeitige Inanspruchnahme der Karenz durch beide Elternteile (einzige Ausnahme weiterhin: §§ 119a Abs 2 und 125 Abs 2) ausgeschlossen. Den Eltern bleibt es weiterhin überlassen, sich zu entscheiden, wer von ihnen, wann und wie lange Karenz in Anspruch nimmt.

3. In den §§ 128 Abs 3 (Karenz bei Verhinderung der Mutter), 128a Abs 1 Z 2 (Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz) sowie 128c (Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes) erfolgen Anpassungen an die §§ 129 bis 129h.

Zu § 129i (Spätere Geltendmachung der Karenz durch den Dienstnehmer):

In dieser Bestimmung wird die grundsatzgesetzliche Bestimmung des § 26s LAG neu ausgeführt. Die Notwendigkeit dazu ergibt sich aus dem Außerkrafttreten des bisherigen (und künftig nur mehr nach Maßgabe des § 275 Abs 2 anwendbaren) § 129 Abs 1, der den § 26s LAG durch eine Verweisung auf den § 121 ausführt.

Zu Z 38 und 39 (§§ 122 und 130):

Durch diese Bestimmungen werden die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen der §§ 26u und 106 LAG ausgeführt: Für Dienstnehmerinnen ist die Ausführung des § 106 LAG, wonach Vereinbarungen über den Anspruch auf eine beigestellte Dienst- oder Werkswohnung oder eine sonstige Unterkunft während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes nur vor Gericht und nach vorangegangener Rechtsbelehrung getroffen werden können, bereits im § 122 enthalten. Im § 122 werden alle verwiesenen Regelungen des Kündigungs- und Entlassungsschutzes einer Dienstnehmerin – sowohl auf Grund einer Karenz als auch auf Grund einer Teilzeitbeschäftigung – ausdrücklich angeführt und um die Anführung des § 120f ergänzt. Für Dienstnehmer wird § 26u LAG im § 130 durch die Verweisung auf die, den Kündigungs- und Entlassungsschutz während einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für ihn regelnden §§ 128 und 129f ausgeführt.

Zu Z 42 (§§ 134a bis 134j):

Zu § 134a (Gleichbehandlungsgebot):

Abs 1 entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 16 Abs 1. Das Verbot der Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand wird ausdrücklich festgelegt. Danach dürfen das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe oder die Tatsache einer Kinderlosigkeit oder eines künftigen Kinderwunsches nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden. Die Neuformulierung der Z 4 erfolgt in Anpassung an den Art 3 der Gleichbehandlungsrichtlinie und bezieht auch Umschulungsmaßnahmen ein.

Gemäß Abs 2 darf niemand auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert werden.

Der Begriff der ethnischen Diskriminierung ist primär kulturell orientiert: Adressaten sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Sie knüpft überwiegend an Unterschiede an, die auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierungen wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen einer als fremd angesehenen Muttersprache.

Die Begriffe „Religion“ und „Weltanschauung“ sind weit auszulegen. „Religion“ ist nicht auf Kirchen oder anerkannte Religionsgemeinschaften beschränkt. Es muss dafür jedoch zumindest ein Bekenntnis, eine Vorgabe für eine Lebensweise und ein Kult vorhanden sein. Religion umfasst jedes religiöse, konfessionelle Bekenntnis, die Zugehörigkeit zu einer Kirche oder Glaubensgemeinschaft. Auch das Tragen von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken (zB Kopftücher, Turbane) fällt in den Schutzbereich, da aus den Kleidungsstücken eine bestimmte Religionszugehörigkeit abgeleitet werden kann. Ein Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot liegt auch vor, wenn der Dienstgeber die Wünsche einer spezifischen Gruppe berücksichtigt, die Wünsche einer anderen Gruppe jedoch nicht.

Der Begriff „Weltanschauung“ ist eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Er dient als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen oder politischen Auffassungen vom Leben und von der Welt. Mit „Weltanschauung“ sind areligiöse Weltanschauungen gemeint, da religiöse Weltanschauungen bereits durch den Begriff „Religion“ abgedeckt sind. Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in Form von persönlichen Überzeugungen. Es darf für den Abschluss eines Arbeitsvertrages daher keine Rollen spielen, welche Gesinnung (zB Atheist) ein Dienstnehmer hat, wenn nicht ein gesetzlicher Rechtfertigungsgrund gegeben ist.

Alle Dienstnehmer sind unabhängig von einem Mindest- oder Höchstalter geschützt, es sei denn, spezifische Ausbildungsanforderungen erfordern die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung (§ 134c Abs 4). Ebenso sind Vorschriften unzulässig, welche den Einstieg in eine bestimmte Laufbahn nur bis zu einem bestimmten Lebensalter gestatten. Der Diskriminierungstatbestand des Alters umfasst auch Diskriminierungen auf Grund jugendlichen Alters. Davon nicht berührt sind jedoch Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.

Der Begriff der „sexuellen Orientierung“ ist weit auszulegen. Es soll vor allem ein Diskriminierungsschutz für homosexuelle (schwule und lesbische) Arbeitnehmer/innen geschaffen werden, aber auch für Bisexuelle und Heterosexuelle in einer homosexuell geprägten Arbeitswelt. Auch die Benachteiligung homosexueller Lebensgemeinschaften gegenüber unverheirateten hetero-

sexuellen Paaren ist unzulässig. Eine Sonderstellung der Ehe bleibt aber weiter zulässig: Das ergibt sich aus Erwägungsgrund 22 der Rahmen-Gleichbehandlungsrichtlinie, wonach die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt bleiben. Es besteht daher keine Verpflichtung, homosexuelle Paare und Ehepaare grundsätzlich gleich zu behandeln.

Im Abs 3 wird klar gestellt, dass eine auf Gründen der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung nicht ausgeschlossen ist, soweit nicht das integrationsrechtliche Diskriminierungsverbot Platz greift, ebenso nicht unterschiedliche Behandlungen als Rechtsfolge der Staatenlosigkeit oder der Drittstaatsangehörigkeit.

Zu § 134b (Begriffsbestimmungen):

Eine unmittelbare Diskriminierung gemäß Abs 1 liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines im § 134a Abs 1 und 2 genannten Merkmals (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit etc) in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Hinsichtlich der vergleichbaren Situationen muss ein zeitlicher Zusammenhang bestehen. Zudem muss eine Vergleichsperson gefunden werden. Diese muss jedoch nicht dem anderen Geschlecht oder einer anderen Ethnie angehören; es genügt, wenn die diskriminierte Person auf Grund ihres Geschlechts oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit anders behandelt wurde.

Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung gemäß Abs 2 ist dann erfüllt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die ein bestimmtes im § 134a Abs 1 oder 2 aufgezähltes Merkmal aufweisen (also einem bestimmten Geschlecht, einer bestimmten Ethnie etc angehören), in besonderer Weise gegenüber anderen Personen 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 Ziels angemessen und erforderlich. Eine mittelbare Diskriminierung setzt daher voraus, dass eine merkmalsneutral formulierte Regelung tatsächlich überwiegend zum Nachteil von bestimmten „merkmalsbehafteten“ Personen wirkt (statistische Diskriminierung). Die Gefahr einer Diskriminierung kann durch entsprechende statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirkt. Bei der Beurteilung, ob es sich um eine mittelbare Diskriminierung handelt oder ob eine unterschiedliche Behandlung als objektiv gerechtfertigt anzusehen ist, sind zwei Aspekte von entscheidender Bedeutung: Zum einen muss das Ziel der betreffenden Vorschrift, der Kriterien oder Verfahren, durch die eine Ungleichbehandlung begründet wird, schützenswert und wichtig genug sein, um Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgebot zu haben. Zum anderen müssen die zur Erreichung des Ziels angewandten Mittel geeignet und erforderlich sein.

Gemäß Abs 3 gilt auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung. Damit werden auch jene Personen, die eine andere Person zur Diskriminierung eines Dritten angestiftet haben, in den Kreis der Verantwortlichen einbezogen, so dass auch gegen sie Ersatzansprüche geltend gemacht werden können.

Zu § 134c (Ausnahmen):

1. Art 4 bzw Art 4 Abs 1 der beiden Antidiskriminierungsrichtlinien enthalten die Möglichkeit, in engen Grenzen Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot vorzusehen. Da die Gleichbehandlung ein grundlegendes Prinzip darstellt, ist davon auszugehen, dass eine solche Ungleichbehandlung nur unter ganz besonderen, außergewöhnlichen Umständen gerechtfertigt ist.

2. Gemäß Abs 1 gilt eine Ungleichbehandlung dann als gerechtfertigt, wenn ein bestimmtes Merkmal eine spezifische berufliche Anforderung für eine bestimmte Tätigkeit darstellt. Diese „spezifischen beruflichen Anforderungen“ sind jedoch in einem engen Sinn zu verstehen. Durch Abs 1 sind daher nur solche berufliche Anforderungen abgedeckt, die zur Ausführung der betreffenden Tätigkeit unbedingt notwendig sind. Die Rechtfertigung bezieht sich auf die Art und auf die Rahmenbedingungen, in der bzw unter denen die betreffende Tätigkeit ausgeübt wird.

3. Gemäß Abs 3 liegt keine Ungleichbehandlung auf Grund des Alters vor, wenn sie objektiv und angemessen, durch bestimmte – demonstrativ aufgezählte – Ziele gerechtfertigt ist sowie die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind. Damit wird die Möglichkeit der Rechtfertigung einer unmittelbaren Diskriminierung auf ganz bestimmte Ausnahmefälle beschränkt und auch sichergestellt, dass diese begrenzte Zahl von Ausnahmen den vom Europäischen Gerichtshof im Zusammenhang mit dem Begriff der mittelbaren Diskriminierung festgelegten Grundsätzen der Erforderlichkeit, der Verhältnismäßigkeit und der Legitimität genügen. Gründe, wie eine lange Ausbildungsdauer oder das Durchlaufen einer vorgesehenen gesamten Laufbahn sind daher nicht als Rechtfertigung für die Festsetzung eines Maximalalters bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses anzusehen.

4. Abs 4 konkretisiert Abs 3 und enthält eine demonstrative Aufzählung von gerechtfertigten Ungleichbehandlungen.

5. Abs 5 erlaubt bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen, solange das nicht zu Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts führt.

Zu § 134d (Sexuelle Belästigung):

Die Abs 1 und 2 entsprechen im Wesentlichen dem bisherigen § 16 Abs 2 und 3. Im Abs 2 Z 2 entfällt der Ausdruck „nachteilig“: Im Vergleich zur bisherigen Rechtslage ist es daher unerheblich, ob die Zurückweisung oder die Duldung einer sexuellen Belästigung zu einer nachteiligen Auswirkung auf die Berufsausbildung, Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung geführt hat.

Der neue Abs 3 legt fest, dass auch die Anweisung zu einer sexuellen Belästigung als Diskriminierung gilt.

Zu § 134e (Belästigung):

In dieser Bestimmung werden auch die geschlechtsbezogene Belästigung, die auf Grund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt, sowie Verhaltensweisen, die mit einem oder mehreren der im § 134a Abs 2 genannten Merkmale (ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung) in Zusammenhang stehen, als neue Diskriminierungstatbestände aufgenommen. Die geschlechtsbezogene Belästigung ist eine der möglichen Erscheinungsformen von „Mobbing“. § 134e erfasst jedoch nicht alle Aspekte des Mobbing, sondern nur jenen Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechtes oder der im § 134a Abs 2 genannten Merkmale erfolgt. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken.

Zu § 134f (Positive Maßnahmen):

Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen dem bisherigen § 16 Abs 5, erfasst jedoch auch Benachteiligungen wegen eines im § 134a Abs 2 genannten Merkmals. Danach sind Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Arbeitsleben, mit denen Benachteiligungen oder tatsächlich bestehende Ungleichheiten wegen des Geschlechtes oder eines sonstigen Merkmals (§ 134a Abs 2) beseitigt oder verhindert werden sollen, zulässig. Die Möglichkeit, positive Maßnahmen zu beschließen, ist als Ausnahme vom Gleichbehandlungsgebot anzusehen, mit der Maßnahmen zulässig sind, die zwar dem Anschein nach diskriminierend sind, mit denen jedoch in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheiten beseitigt oder verringert werden sollen. Ein automatischer Vorrang für Angehörige eines unterrepräsentierten Geschlechtes beim Zugang zur Beschäftigung oder bei Beförderungen ist jedoch nicht gedeckt. Quotenregelungen sind dann zulässig, wenn sie nicht absolut und unabdingbar sind, sondern eine besondere Berücksichtigung von in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe im Einzelfall offen lassen (Öffnungsklausel).

Zu § 134g (Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung):

Abs 1 entspricht dem bisherigen § 19. Ein Verstoß gegen das Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung wird nachträglich nicht dadurch saniert, dass sich Frauen trotz männlich formulierten Inseraten bewerben.

Das Gebot der (sonst) diskriminierungsfreien Stellenausschreibung ist in den beiden Antidiskriminierungsrichtlinien zwar nicht ausdrücklich angeführt. Gerade durch diskriminierende Stellenausschreibungen kann aber der Zugang zu Beruf und Beschäftigung auf Grund des Einflusses der Wortwahl auf das Bewerbungsverhalten potentieller Bewerber und Bewerberinnen und die damit verbundene allfällige Abstandnahme von einer Bewerbung beeinflusst werden. Eine diskriminierende Stellenausschreibung liegt dann vor, wenn das betreffende Merkmal, etwa eine bestimmte ethnische Zugehörigkeit, auf Grund der Art der beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung keine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt.

Zu § 134h (Entlohnungskriterien):

Die Bestimmung entspricht dem bisherigen § 14 Abs 4 und regelt einen Sonderfall einer mittelbaren Diskriminierung, der in keinem direkten Verhältnis zu den individuell vereinbarten Entlohnungsregelungen in einem Arbeitsvertrag steht. Unterschiedliche Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer sind zwar zulässig, diese müssen jedoch so gehalten sein, dass Diskriminierungen ausgeschlossen sind.

Zu § 134i (Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes):

1. In dieser Bestimmung wird das Rechtsfolgensystem des bisherigen § 17 beibehalten, jedoch an die geänderten gemeinschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen angepasst: Der Europäische Gerichtshof hat in einem Erkenntnis zum deutschen Gleichbehandlungsrecht (Rs C-180/95 vom 22. April 1997, Fall Draehmpael) entschieden, dass die Festsetzung einer Höchstgrenze für den Schadenersatz infolge von Diskriminierungen wegen des Geschlechtes bei der Einstellung in Widerspruch zur Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) steht, sofern nach der innerstaatlichen Regelung diese Höchstgrenze auch dann gilt, wenn der/die Bewerber/in bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Position erhalten hätte. Die Gleichbehandlungsrichtlinie steht jedoch einer innerstaatlichen Regelung nicht entgegen, die für den Schadenersatz eine Höchstgrenze vorgibt, wenn der Dienstgeber beweisen kann, dass der/die Bewerber/Bewerberin die zu besetzende Position wegen der besseren Qualifikation des/der eingestellten Bewerbers/Bewerberin auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte. Außerdem darf für den von mehreren bei der Einstellung diskriminierten Bewerber/Bewerberinnen geltend gemachten Schadenersatz keine Höchstgrenze von kumulativ festgelegten Monatsgehältern vorgesehen werden. Gemäß Art 6 Abs 2 der geänderten Gleichbehandlungsrichtlinie haben die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, dass der einer Person entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen und ersetzt wird. Das muss auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen. Dabei darf ein solcher Ausgleich oder eine solche Entschädigung nur in den Fällen durch eine im Voraus höchstgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, in denen der Dienstgeber nachweisen kann,

dass der einem/einer Bewerber/Bewerberin durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein in der Verweigerung der Berücksichtigung seiner Bewerbung besteht.

2. Abs 1 verpflichtet den Dienstgeber bei einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes wegen eines im § 134a Abs 1 oder 2 genannten Merkmals bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses (jeweils Z 1) zum Ersatz des Vermögensschadens sowie zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung (immaterieller Schaden). Der Vermögensschaden umfasst sowohl den positiven Schaden als auch den entgangenen Gewinn. Ein positiver Schaden liegt dann vor, wenn ein schon vorhandenes Vermögensgut vermindert wird; entgangener Gewinn ist dagegen dann anzunehmen, wenn der Eintritt einer Vermögensvermehrung verhindert, also eine Erwerbschance zunichte gemacht wird. Weiters wird klargestellt, dass diese Rechtsfolgen lediglich an die Erfüllung des Tatbestandes der Diskriminierung anknüpft – schuldhaftes Handeln des Diskriminierenden ist daher nicht erforderlich. Abs 1 Z 1 sieht für den/die Stellenwerber/Stellenbewerberin, der/die bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, ein Mindestbetrag von einem Monatsentgelt vor. Besteht jedoch der durch die Diskriminierung erwachsene Schaden allein darin, dass die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wurde, ist im Abs 1 Z 2 ein Höchstbetrag von 500 Euro vorgesehen.

3. In den Abs 2, 3, 4 und 6 werden die Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen erweitert: Demnach hat der Diskriminierte Anspruch auf die Herstellung des diskriminierungsfreien Zustandes oder auf den Ersatz des Vermögensschadens sowie auf den Ersatz des immateriellen Schadens.

4. Abs 5 regelt die Folgen einer Diskriminierung wegen eines im § 134a Abs 1 oder 2 genannten Merkmals beim beruflichen Aufstieg und bei Beförderungen analog dem Abs 1.

5. Abs 7 regelt die Rechtsfolgen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter Missachtung des Gleichbehandlungsgebotes oder auf Grund einer offenbar nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach den §§ 134a ff. Abs 7 entspricht dem bisherigen § 17 Abs 10.

6. Abs 8 enthält Schadenersatzregelungen für den Diskriminierungstatbestand der sexuellen Belästigung sowie für die neuen Diskriminierungstatbestände der Belästigung auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung.

7. Im Abs 9 wird die Regelung des bisherigen § 17 Abs 10 auf die Diskriminierungstatbestände der sexuellen Belästigung, der Belästigung und der Anweisung dazu ausgedehnt. Bisher erstreckt sich die Beweismaßerleichterung nur auf die Diskriminierungstatbestände des § 16 Abs 1: Das bedeutet, dass der/die Dienstnehmer/Dienstnehmerin eine sexuelle Belästigung – im Gegensatz zu den Diskriminierungstatbeständen des § 16 Abs 1 – im gerichtlichen Verfahren

nicht bloß glaubhaft zu machen, sondern zu beweisen hat. Da in der Praxis vor allem bei sexueller Belästigung oft nur Behauptung gegen Behauptung steht, ist die Erbringung eines diesbezüglichen vollen Beweises äußerst schwierig. Die klagende Partei hat die Diskriminierung zwar glaubhaft zu machen, die Klage ist vom Gericht jedoch nur dann abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von der beklagten Partei glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Im Gegensatz zu der sonst das Zivilprozessrecht beherrschende Beweislastverteilung, wonach die klagende Partei ihre Behauptungen in vollem Umfang beweisen muss und die beklagte Partei zu keinerlei Rechtfertigung ihrer Motive gezwungen ist, muss gemäß Abs 9 die beklagte Partei aktiv werden und dem Gericht dartun, dass ihren Aussagen ein höherer Wahrheitsgehalt zukommt.

Zu § 134j (Benachteiligungsverbot):

Durch diese Bestimmung soll der Einzelne vor Benachteiligungen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes erfolgen, geschützt werden. Grundgedanke ist, dass ein wirksamer Rechtsschutz auch den Schutz vor Repressalien einschließen muss, da die Opfer angesichts des Risikos von Repressalien davor zurückschrecken könnten, ihre Rechte geltend zu machen. Da die Angst vor einer Entlassung wohl eines der größten Hindernisse ist, die einer Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes im Weg stehen, ist es erforderlich, den Betroffenen vor einer Entlassung, aber auch vor anderen nachteiligen Behandlungen als Reaktion auf die Einleitung entsprechender Schritte zu schützen. Von diesem Schutz sind nicht nur der/die beschwerdeführende Dienstnehmer/Dienstnehmerin, sondern auch andere Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die als Zeugen oder Auskunftspersonen auftreten oder die Beschwerde sonst unterstützen, erfasst. Unter Unterstützung ist eine qualifizierte Unterstützung in dem Sinn zu verstehen, dass sich der/die Dienstnehmer/Dienstnehmerin durch sein/ihr aktives Verhalten gegenüber dem Dienstgeber oder dem Vorgesetzten einem gewissen Risiko aussetzt. Darüber hinaus muss ein sachlicher und zeitlicher Zusammenhang zwischen der Diskriminierung bzw der Beschwerde oder der qualifizierten Unterstützung einerseits und der Reaktion des Dienstgebers andererseits bestehen.

Zu Z 42 (§ 136):

Gemäß Abs 3 ist im Interesse eines effizienten Dienstnehmerschutzes und einer ebensolchen Beratung die Kontrolle gemeinsam mit jenen Personen vorzunehmen, die mit der praktischen Umsetzung des Dienstnehmerschutzes im Betrieb befasst sind.

Gemäß Abs 4 ist den Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber gleichermaßen die Möglichkeit zu geben, an den Kontrollen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in den Betrieben teilzunehmen.

Zu Z 43 (§ 139):

Gemäß dem geltenden Abs 1 hat der Dienstgeber den Aufträgen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion unverzüglich nachzukommen. Nunmehr kann das die Übertretung feststellende Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dem Betriebsinhaber oder dessen Beauftragten eine angemessene Frist zur Erfüllung der Aufträge einräumen. Besonders in technischen Normen sind Toleranzgrenzen für geringfügige Abweichungen festgelegt. Mit Rücksicht auf diese Toleranzgrenzen ist erst bei einer Überschreitung der selben eine Anzeige zu erstatten.

Zu Z 45 (§ 144):

Die im Abs 2 enthaltene Meldepflicht dient der Erreichung eines höheren Schutzniveaus für die Dienstnehmer.

Zu Z 46 (§ 145):

Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat mit den Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer Aussprachen in den Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs abzuhalten. Dazu können auch Vertreter der Unfallversicherung sowie der mit dem Arbeitnehmerschutz befassten Behörden bei gezogen werden.

Zu Z 47 (§ 148):

Abs 2 wird dahingehend präzisiert, dass als Lehrling aufgenommen werden kann, wer für die in Aussicht genommene Ausbildung geeignet ist.

Abs 3 wird an § 15a des Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes angepasst.

Zu Z 47a bis 51 (§§ 258a, 258b, 258c, 259, 260, 261 und 263):

1. Gemäß Art 13 Abs 1 der Antirassismusrichtlinie und Art 8a Abs 1 der Geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie haben die Mitgliedstaaten eine oder mehrere Stellen zu bezeichnen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern. Im § 258a werden jene Institutionen taxativ aufgezählt, die sich mit allen Aspekten im Sinn einer Förderung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben besonders zu befassen haben. Es sind das die im § 259 geregelte Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sowie die in den §§ 260 bis 263 geregelte Gleichbehandlungskommission.

2. Die Mitgliedstaaten haben gemäß Art 13 Abs 2 der Antirassismusrichtlinie und Art 8a Abs 2 der Geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie weiters sicher zu stellen, dass „es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört, die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise

dabei zu unterstützen, ihren Beschwerden nachzugehen“. § 258b legt die Garantien dieser gemeinschaftsrechtlich geforderten Unabhängigkeit fest.

3. Die im geltenden § 262 Abs 4 geregelte Verschwiegenheitspflicht für die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Gleichbehandlungskommission wird im § 258c auf die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ausgedehnt. Für alle mit Gleichbehandlungsfragen befassten Personen wird im § 258c Abs 2 ausdrücklich klar gestellt, dass die Verschwiegenheitspflicht auch nach Beendigung der entsprechenden Funktion fortbesteht.

4. Gemäß § 259 Abs 2 kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vom Dienstgeber, vom Betriebsrat und von Dienstnehmern des Betriebes die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte einholen. Die Bestimmung wird dadurch präzisiert.

5. Gemäß Art 13 Abs 2 der Antirassismusrichtlinie und Art 8a Abs 2 der Geänderten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie haben die Mitgliedstaaten auch sicher zu stellen, dass „es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört, unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchzuführen und unabhängige Berichte zu veröffentlichen und Empfehlungen zu allen Aspekten vorzulegen, die mit diesen Diskriminierungen in Zusammenhang stehen“. Gemäß dem geltenden § 260 ist beim Amt der Salzburger Landesregierung bereits eine Gleichbehandlungskommission eingerichtet, die sich „mit allen die Gleichbehandlung berührenden Fragen“ zu befassen hat. Die Erfüllung der gemeinschaftsrechtlich vorgegebenen Aufgaben wird daher der Gleichbehandlungskommission zugewiesen und im § 261 Abs 1 ausdrücklich als Aufgabe der Gleichbehandlungskommission angeführt.

6. Im § 261 Abs 4 wird neben den im § 262 Abs 1 genannten Interessenvertretungen auch der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ein Klagsrecht eingeräumt.

7. § 263 Abs 8 enthält verfahrensrechtliche Bestimmungen für das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission zur Stärkung der Stellung des Dienstnehmers, der sich vertreten lassen und beantragen kann, einen Vertreter einer bestimmten Organisation als Auskunftsperson zu hören.

8. Die Verweisungen in den §§ 259 Abs 1, 260 und 261 Abs 1 und 4 auf den bisherigen § 16 werden an die neuen Bestimmungen der Gleichbehandlung (§§ 134a bis 134f sowie 134h) angepasst.

Zu Z 52 (§ 269):

In den Katalog der Bestimmungen, deren Übertretung eine strafbare Verwaltungsübertretung darstellt, werden die §§ 105e und 105f neu aufgenommen (Abs 1).

Gemäß dem geltenden Abs 2 können bei einer Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung Strafen nur gegen private Arbeitsvermittler sowie gegen mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen des öffentlichen Rechts ausgesprochen werden.

Nicht von der Strafsanktion erfasst sind die Dienstgeber, obwohl sie die eigentlichen Normadressaten des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung sind. Abs 2 dehnt daher die Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Dienstgeber aus.

Zu Z 53 und 54 (§§270 und 271):

Die Verweisungen auf die genannten Bundesgesetze sowie die Aufzählung der durch die Landarbeitsordnung 1995 umgesetzten gemeinschaftsrechtlichen Rechtsakte wird aktualisiert.

Zu Z 55 (§ 275):

Die in den Abs 2 bis 6 enthaltenen Übergangsbestimmungen betreffend, wird auf die Erläuterungen zu Z 6 (§ 26), Z 13 (§ 50g), Z 19 (§ 86), Z 29 bis 31 (§§ 104a, 105a, 105e und 105f) sowie Z 37 und 39 (§§ 120 bis 120h und 129 bis 129h) verwiesen.

Die Landesregierung stellt sohin den

Antrag,

der Salzburger Landtag wolle beschließen:

1. Das vorstehende Gesetz wird zum Beschluss erhoben.
2. Die Gesetzesvorlage wird dem Verfassungs- und Verwaltungsausschuss zur Beratung, Berichterstattung und Antragstellung zugewiesen.