

61. Gesetz vom 11. Mai 2005, mit dem die Landarbeitsordnung 2000 geändert wird

61 • Gesetz vom 11. Mai 2005, mit dem die Landarbeitsordnung 2000 geändert wird

Der Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Landarbeitsordnung 2000, LGBl. Nr. 27, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 28/2003, wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis hat zu lauten:

„INHALTSVERZEICHNIS

ABSCHNITT I	
Allgemeine Bestimmungen	
§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte
§ 3	Familieneigene Dienstnehmer
§ 4	Ausnahmen
§ 5	Betriebe der Land- und Forstwirtschaft
ABSCHNITT II	
Dienstvertrag	
§ 6	Abschluss des Dienstvertrages
§ 7	Dienstschein
§ 8	Inhalt des Dienstvertrages
§ 9	Dauer des Dienstvertrages
§ 9a	Befristete Dienstverhältnisse
§ 10	Probendienstverhältnis
§ 11	Teilzeitarbeit
§ 12	Dienstantritt
§ 13	Allgemeine Pflichten des Dienstgebers und des Dienstnehmers
§ 14	Entgelt, allgemeine Bestimmungen
§ 15	Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich
§ 16	Barlohn
§ 17	Sonderzahlungen
§ 18	Naturalbezüge
§ 19	Wohnung
§ 20	Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
§ 21	Landnutzung, Viehhaltung
§ 22	Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung
§ 23	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts
§ 24	Mitteilungs- und Nachweispflicht
§ 25	Beendigung des Dienstverhältnisses
§ 26	Günstigere Regelungen für die Entgeltfortzahlung
§ 27	Anspruch des Dienstnehmers auf Karenzurlaub
§ 28	Teilung des Karenzurlaubes zwischen Vater und Mutter
§ 29	Aufgeschobener Karenzurlaub
§ 30	Karenzurlaub des Adoptiv- oder Pflegevaters
§ 31	Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter
§ 32	Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenzurlaub
§ 33	Beschäftigung während des Karenzurlaubes; sonstige gemeinsame Bestimmungen
§ 34	Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
§ 34a	Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung
§ 34b	Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung
§ 34c	Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
§ 34d	Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung
§ 34e	Karenzurlaub anstelle von Teilzeitbeschäftigung

- § 34f Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung
- § 34g Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 34h Änderung der Lage der Arbeitszeit
- § 34i Spätere Geltendmachung des Karenzurlaubes
- § 34j Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes
- § 34k Dienst(Werks)wohnung
- § 35 Enden des Dienstverhältnisses
- § 36 Kündigungsfristen
- § 37 Kündigungsbeschränkungen
- § 38 Vorzeitiger Austritt
- § 39 Entlassung
- § 40 Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 41 Ersatzanspruch
- § 42 Verschulden
- § 43 Abfertigung
- § 44 Freizeit während der Kündigungsfrist
- § 45 Dienstzeugnis
- § 46 Betriebsübergang
- § 47 Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit
- § 48 Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage
- § 49 Haftung bei Betriebsübergang
- § 49a Flexible Gestaltung des Arbeitslebens; Bildungskarenz
- § 49b Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts
- § 49c Solidaritätsprämienmodell
- § 49d Herabsetzung der Normalarbeitszeit
- § 49e Kündigung

ABSCHNITT IIa

Betriebliche Mitarbeitervorsorge

- § 49f Beginn und Höhe der Beitragszahlungen
- § 49g Beitragsleistung für entgeltfreie Zeiträume
- § 49h Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse
- § 49i Beitrittsvertrag und Kontrahierungszwang
- § 49j Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der Mitarbeitervorsorgekasse
- § 49k Mitwirkungsverpflichtung
- § 49l Anspruch auf Abfertigung
- § 49m Höhe und Fälligkeit der Abfertigung
- § 49n Verfügungsmöglichkeit des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung
- § 49o Sterbebegleitung
- § 49p Begleitung von schwerstkranken Kindern
- § 49q Kündigungs- und Entlassungsschutz bei der Sterbebegleitung und der Begleitung schwerstkranker Kinder

ABSCHNITT III

Kollektive Rechtsgestaltung

Unterabschnitt A

Kollektivvertrag

- § 50 Begriff, Inhalt
- § 51 Kollektivvertragsfähigkeit
- § 52 Kollektivvertragsangehörigkeit
- § 53 Hinterlegung, Kundmachung
- § 54 Rechtswirkungen
- § 55 Geltungsdauer
- § 56 Satzung
- § 57 Rechtswirkung der Satzung

Unterabschnitt B

Betriebsvereinbarung

- § 58 Begriff
- § 59 Wirksamkeitsbeginn
- § 60 Rechtswirkungen
- § 61 Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

ABSCHNITT IV

Gleichbehandlung und Schutz vor Benachteiligung

Unterabschnitt A

Gleichbehandlung von Frauen und Männern; Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

- § 62 Ziel der Gleichstellung
- § 63 Gleichbehandlungsgebot
- § 64 Begriffsbestimmungen
- § 64a Ausnahmebestimmungen
- § 64b Sexuelle Belästigung
- § 64c Belästigung
- § 64d Positive Maßnahmen
- § 64e Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 64f Entlohnungskriterien
- § 64g Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 64h Benachteiligungsverbot

Unterabschnitt B

Schutz vor Benachteiligung

- § 65 Benachteiligungsverbot für ein Verhalten bei Gefahr
- § 66 Benachteiligungsverbot für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner
- § 67 Kontrollmaßnahmen

ABSCHNITT V**Arbeitsschutz**

Unterabschnitt A

Arbeitszeit und Urlaub

- § 68 Arbeitszeit
- § 69 Durchrechnung der Arbeitszeit
- § 70 Arbeitsspitzen
- § 71 Gleitende Arbeitszeit
- § 72 Betriebsbedingte Mehrarbeiten
- § 73 Arbeitszeit bei Schichtarbeit
- § 74 Überstundenarbeit
- § 75 Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit
- § 76 Mindestruhezeit
- § 77 Arbeitspausen
- § 78 Sonn- und Feiertagsruhe
- § 79 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 80 Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft
- § 81 Urlaub
- § 82 Anrechnungsbestimmungen
- § 83 Verbrauch desurlaubes
- § 84 Erkrankung während desurlaubes
- § 85 Urlaubsentgelt
- § 86 Ablöseverbot
- § 87 Aufzeichnungen
- § 88 (aufgehoben)
- § 89 Ersatzleistung

Unterabschnitt B

Sicherheit und Gesundheitsschutz

- § 90 Allgemeine Pflichten der Dienstgeber
- § 91 Ermittlung und Beurteilung von Gefahren, Festlegung von Maßnahmen
- § 92 Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- § 93 Einsatz der Dienstnehmer
- § 94 Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 95 Koordination
- § 96 Überlassung
- § 97 Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 98 Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 99 Information
- § 100 Anhörung, Beteiligung
- § 101 Unterweisung
- § 102 Pflichten der Dienstnehmer
- § 103 Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle
- § 104 Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

Unterabschnitt C

Arbeitsstätten

- § 105 Allgemeine Bestimmungen
- § 106 Ausgänge, Verkehrswege, Gefahrenbereiche

- § 107 Verkehr in den Betrieben
- § 108 Brandschutz, Explosionsschutzmaßnahmen
- § 109 Vorsorge für die Erste-Hilfe-Leistung
- § 110 Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten
- § 111 Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten
- § 112 Wohnräume, Unterkünfte
- § 113 Nichtraucherschutz
- § 114 Arbeitsmittel
- § 115 Arbeitsstoffe
- § 116 Grenzwerte, Grenzwertmessungen
- § 117 Kennzeichnung, Verpackung, Lagerung

Unterabschnitt D

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

- § 118 Allgemeine Bestimmungen
- § 119 Handhabung von Lasten
- § 120 Lärm
- § 121 Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- § 122 Bildschirmarbeitsplätze
- § 123 Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

Unterabschnitt E

Gesundheitsüberwachung und Präventivdienste

- § 124 Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen
- § 125 Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 126 Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 126a Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger
- § 127 Bestellung von Arbeitsmedizinern
- § 128 Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner
- § 129 Zusammenarbeit
- § 130 Meldung von Missständen
- § 131 Abberufung
- § 131a Sonstige Fachleute
- § 131b Präventionszeit
- § 132 Verordnungen über Dienstnehmerschutzbestimmungen

Unterabschnitt F

Schutz der Frauen und Mütter

- § 133 (aufgehoben)
- § 134 Mutterschutz
- § 135 Schutz der werdenden Mütter
- § 136 Schädliche Arbeiten
- § 137 Verbotene Arbeiten
- § 138 Schutz nach der Entbindung
- § 139 Beschäftigungsverbote
- § 140 Stillende Mütter
- § 141 Stillzeit

- § 142 Kündigungs- und Entlassungsschutz
- § 143 Befristete Dienstverhältnisse
- § 144 Weiterzahlung des Arbeitsentgelts
- § 145 Karenzurlaub
- § 145a Teilung des Karenzurlaubes
zwischen Mutter und Vater
- § 145b Aufgeschobener Karenzurlaub
- § 145c Karenzurlaub der Adoptiv-
oder Pflegemutter
- § 145d Karenzurlaub bei Verhinderung des Vaters
- § 145e Recht auf Information; gemeinsame
Bestimmungen zum Karenzurlaub
- § 146 Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 146a Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung
- § 146b Gemeinsame Bestimmungen
zur Teilzeitbeschäftigung
- § 146c Verfahren beim Anspruch
auf Teilzeitbeschäftigung
- § 146d Verfahren bei der vereinbarten
Teilzeitbeschäftigung
- § 146e Karenzurlaub anstelle von
Teilzeitbeschäftigung
- § 146f Kündigungs- und Entlassungsschutz
bei einer Teilzeitbeschäftigung
- § 146g Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv-
oder Pflegemutter
- § 146h Änderung der Lage der Arbeitszeit
- § 146i Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes
- § 147 Dienst(Werks)wohnung

Unterabschnitt G

Schutz der Jugendlichen und Kinder

- § 148 Schutz der Jugendlichen
- § 149 Verbotene Arbeiten
- § 150 Verbot der Züchtigung und von Geldstrafen
- § 151 Kinderarbeit

ABSCHNITT VI Arbeitsaufsicht

- § 152 Allgemeines
- § 153 Aufgaben und Befugnisse der Land-
und Forstwirtschaftsinspektion
- § 154 Besondere Befugnisse
- § 155 Manuktionspflicht
- § 156 Herstellung des gesetzmäßigen Zustandes
- § 157 Fachorgan
- § 158 Berufungsrecht
- § 159 Verschwiegenheitspflicht
- § 160 Bericht
- § 161 Verfahrensbestimmung
- § 162 Unterstützung
- § 163 Zusammenarbeit mit den Trägern
der Sozialversicherung
- § 164 Bestimmungsvoraussetzungen

ABSCHNITT VII

Lehrlingswesen

- § 165 Lehrverhältnis
- § 166 Lehrzeit
- § 167 Lehrvertrag, Lehranzeige
- § 168 Pflichten des Lehrlings
- § 169 Pflichten des Lehrberechtigten
- § 170 Lehrlingsentschädigung
- § 171 Beendigung des Lehrverhältnisses
- § 172 Auflösung des Lehrverhältnisses
- § 173 Einvernehmliche Auflösung
- § 174 Kündigung
- § 175 Land- und forstwirtschaftliche
Lehrlings- und Fachausbildungsstelle

ABSCHNITT VIII

Betriebsverfassung

Unterabschnitt A

Betrieb und Dienstnehmer

- § 176 Betrieb
- § 177 Gleichstellung
- § 178 Dienstnehmer
- § 179 Rechte des einzelnen Dienstnehmers
- § 180 Aufgabe
- § 181 Grundsätze der Interessenvertretung

Unterabschnitt B

Organisationsrecht

- § 182 Organe der Dienstnehmerschaft

Unterabschnitt C

Betriebs-(Gruppen-, Betriebs- haupt-)Versammlung

- § 183 Zusammensetzung, Gruppenzugehörigkeit
- § 184 Aufgaben der Betriebs-(Gruppen-,
Betriebshaupt-) Versammlung
- § 185 Ordentliche und außer-
ordentliche Versammlungen
- § 186 Teilversammlungen
- § 187 Einberufung
- § 188 Vorsitz
- § 189 Zeitpunkt und Ort der Versammlungen
- § 190 Teilnahme des Betriebsinhabers und der
überbetrieblichen Interessenvertretungen
- § 191 Stimmberechtigung, Beschlussfassung

Unterabschnitt D

Betriebsrat

- § 192 Anzahl der Betriebsratsmitglieder
- § 193 Wahlgrundsätze
- § 194 Aktives Wahlrecht
- § 195 Passives Wahlrecht
- § 196 Berufung des Wahlvorstandes
- § 197 Vorbereitung der Wahl
- § 198 Durchführung der Wahl

- § 199 Mitteilung des Wahlergebnisses
- § 200 Vereinfachtes Wahlverfahren
- § 201 Anfechtung
- § 202 Nichtigkeit
- § 203 Tätigkeitsdauer des Betriebsrates
- § 204 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer
- § 205 Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches
- § 206 Einheitlicher Betriebsrat
- § 207 Fortsetzung der Tätigkeitsdauer
- § 208 Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
- § 209 Ersatzmitglieder
- § 210 Konstituierung des Betriebsrates
- § 211 Sitzungen des Betriebsrates
- § 212 Beschlussfassung
- § 213 Übertragung von Aufgaben
- § 214 Autonome Geschäftsordnung
- § 215 Vertretung nach außen
- § 216 Beistellung von Sacherfordernissen
- § 217 Betriebsratsumlage
- § 218 Betriebsratsfonds
- § 219 Rechnungsprüfer

Unterabschnitt E
Betriebsausschuss

- § 220 Voraussetzung, Errichtung
- § 221 Geschäftsführung

Unterabschnitt F
Betriebsräteversammlung

- § 222 Zusammensetzung, Geschäftsführung
- § 223 Aufgaben

Unterabschnitt G
Zentralbetriebsrat

- § 224 Zusammensetzung
- § 225 Berufung
- § 226 Tätigkeitsdauer
- § 227 Geschäftsführung
- § 228 Aufwand
- § 229 Zentralbetriebsratsumlage
- § 230 Zentralbetriebsratsfonds
- § 231 Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds
- § 232 Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

Unterabschnitt H
**Befugnisse der Dienstnehmerschaft,
Allgemeine Befugnisse**

- § 233 Überwachung
- § 234 Intervention
- § 235 Allgemeine Information
- § 236 Beratung
- § 237 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

- § 237a Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf
- § 238 Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

Unterabschnitt I
**Mitwirkung
in sozialen Angelegenheiten**

- § 239 Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung
- § 240 Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen
- § 241 Zustimmungspflichtige Maßnahmen
- § 242 Ersetzbare Zustimmung
- § 243 Betriebsvereinbarungen

Unterabschnitt J
**Mitwirkung
in personellen Angelegenheiten**

- § 244 Personelles Informationsrecht
- § 245 Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern
- § 246 Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall
- § 247 Mitwirkung bei Versetzungen
- § 248 Mitwirkung bei der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
- § 249 Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen
- § 250 Mitwirkung bei Beförderungen
- § 251 Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen
- § 252 Anfechtung von Kündigungen
- § 253 Anfechtung von Entlassungen
- § 254 Anfechtung durch den Dienstnehmer

Unterabschnitt K
**Mitwirkung
in wirtschaftlichen Angelegenheiten**

- § 255 Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte
- § 256 Mitwirkung bei Betriebsänderungen
- § 257 Mitwirkung im Aufsichtsrat

Unterabschnitt L
Organzuständigkeit

- § 258 Kompetenzabgrenzung
- § 259 Kompetenzübertragung

Unterabschnitt M
Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

- § 260 Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht
- § 261 Freizeitgewährung
- § 262 Freistellung
- § 263 Bildungsfreistellung

- § 264 Erweiterte Bildungsfreistellung
- § 265 Kündigungs- und Entlassungsschutz
- § 266 Kündigungsschutz
- § 267 Entlassungsschutz

ABSCHNITT IX
Behörden und Verfahren

- § 268 Einigungskommission
- § 269 Zuständigkeit
- § 270 Obereinigungskommission
- § 271 Zuständigkeit
- § 272 Gleichbehandlungskommission
- § 273 Geschäftsführung
- § 274 Aufgaben
- § 275 Zuständigkeit
- § 276 Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

- § 277 Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle
- § 278 Beisitzer
- § 279 Anrufung bei Betriebsvereinbarung
- § 280 Verhandlung, Beschlussfassung

ABSCHNITT X
Schluss-, Straf- und Übergangsbestimmungen

- § 281 Aufzeichnungspflichten
- § 282 Schutz der Koalitionsfreiheit
- § 283 Zwingender Rechtscharakter
- § 284 Strafbestimmungen
- § 285 Geschlechtsspezifische Bezeichnung
- § 286 Übergangsbestimmungen
- § 287 Umsetzung von Gemeinschaftsrecht
- § 288 In-Kraft-Treten“

2. Im Abs. 4 des § 5 wird nach dem Satzteil „sowie aus solchen Betrieben“ die Wortfolge „seit dem 1. Jänner 1990“ eingefügt.

3. Im Abs. 9 des § 11 wird das Zitat „§§ 34, 34a und 146“ durch das Zitat „§§ 34, 34a, 34g, 146, 146a und 146g“ ersetzt.

3a. Im Abs. 1 des § 19 hat der zweite Satz zu lauten:
„Sie muss den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen und hat angemessene sanitäre Anlagen aufzuweisen.“

3b. Im Abs. 2 des § 19 wird das Wort „sittlich“ aufgehoben.

4. Die Abs. 1 bis 3 des § 27 haben zu lauten:

„(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenzurlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenzurlaub durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Fall des § 28 Abs. 2, nicht zulässig.

(2) Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub, so beginnt der Karenzurlaub des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 138 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

(3) Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub, so beginnt der Karenzurlaub des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei

Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten von 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 der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 102a Abs. 1 vierter Satz GSVG bzw. im § 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.“

5. Die Abs. 4 und 5 des § 30 haben zu lauten:

„(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach dem Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor der Vollen- dung des zweiten Lebensjahres an Kindes statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, so kann er Karenz- urlaub im Ausmaß von bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus in An- spruch nehmen.

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach dem Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor der Voll- endung des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, so hat er aus Anlass der Adoption oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenzurlaub im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 27 und 28.“

6. Der Abs. 4 des § 31 hat zu lauten:

„(4) Der Anspruch auf Karenzurlaub steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz- urlaub verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 34, 34a oder 34g angetreten oder beendet oder

für einen späteren Zeitpunkt einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 27 Abs. 6, 32 und 33 sind anzuwenden.“

7. Im Abs. 1 des § 32 hat die lit. b zu lauten:

„b) nach dem Ende eines Karenzurlaubes oder einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 34, 34a oder 34g, der oder die infolge der Verhinderung einer in Karenzurlaub oder in einer Teilzeitbeschäftigung befindlichen Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.“

8. Die §§ 34 bis 34d werden durch folgende neue §§ 34 bis 34k ersetzt:

„§ 34

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

a) das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und

b) der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 176) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

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. Dienstnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenem Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 lit. a zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die aufgrund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten eines Karenzurlaubes nach diesem Gesetz werden abweichend vom § 33 Abs. 4 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 lit. b ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl 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 im Sinne des § 243 Abs. 1 lit. x 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 Kündigungsstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

§ 34a

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 34 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

§ 34b

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 34 und 34a ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge (Teilobsorge) 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

a) mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 138 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder

b) mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten von zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist, angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spä-

testens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 27 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

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

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

(7) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, so gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne 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. Diese Bestätigung ist auch vom Dienstnehmer zu unterfertigen.

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

§ 34c

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über

Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab der Bekanntgabe keine Einigung zustande, so 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. Diese Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterfertigen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab der Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern 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 dem Einlangen des Antrages beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zustande, so 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, so beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

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

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab der Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf Änderung oder vorzeitige Beendigung beim zuständi-

gen Arbeits- und Sozialgericht erheben; andernfalls bleibt die Teilzeitbeschäftigung unverändert.

§ 34d

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

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

§ 34e

Karenzurlaub anstelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 34 und 34a zustande, so kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

a) anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder

b) bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

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

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 34c Abs. 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 34d Abs. 2 nicht statt, so kann

der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenzurlaub längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

§ 34f

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 32 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor ihrem beabsichtigten Antritt, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts aus den im § 39 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 34c und 34d.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, so kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 252 Abs. 5 ist anzuwenden.

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

§ 34g

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

Die §§ 34 bis 34f 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 frühestmöglichen Zeitpunkt, so hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

§ 34h

Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die §§ 34 bis 34g sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

§ 34i

**Spätere Geltendmachung
des Karenzurlaubes**

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

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

§ 34j

**Austritt aus Anlass
der Geburt eines Kindes**

Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach den §§ 27, 28, 30, 31 oder 34i bis spätestens sechs Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

§ 34k

Dienst(Werks)wohnung

Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes nach den §§ 32 und 34f nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.“

9. § 43 hat zu lauten:

„§ 43

Abfertigung

(1) War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgelts und erhöht sich für jedes weitere volle Dienstjahr um 4 v. H. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v. H.

(2) Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge. Im Fall einer Ablösung der Naturalbe-

züge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

(4) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 v. H. des Jahresentgelts nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß fällig. Der Rest der Abfertigung bis zu 35 v. H. des Jahresentgelts wird mit Ablauf von vier Monaten und der verbleibende Rest mit Ablauf von neun Monaten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. nach dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit fällig.

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

a) Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 des Allgemeines Pensionsgesetzes (APG) oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG oder

b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 145c Abs. 1 lit. a) oder nach der Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 145c Abs. 1 lit. b), bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes (§§ 145 Abs. 1 und 145c Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§§ 146, 146a oder 146g) das Dienstverhältnis auflösen.

(6) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt weiters erhalten, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten

Arbeitszeitausmaß fortsetzt. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(7) Abs. 5 lit. b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 34, 34a oder 34g) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde (§ 33 Abs. 7).

(8) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt Folgendes:

a) Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung nach Abs. 5 lit. b und Abs. 7 bleiben Zeiten nach § 33 und § 145e außer Betracht.

b) Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.

c) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 34, 34a, 34g, 146, 146a oder 146g ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes auszugehen.

(9) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 1 und 2.

(10) Der Abschnitt IIa ist auf die Bestimmungen der Abs. 1 bis 9 nicht anzuwenden.“

10. Im § 49a werden im Abs. 3 das Zitat „34b“ durch das Zitat „34i“ und das Zitat „146 Abs. 1 letzter Satz“ durch das Zitat „146b Abs. 8“ sowie im Abs. 4 die Wortfolge „bei der Berechnung der Urlaubsentschädigung

oder -abfindung nach den §§ 88 und 89“ durch die Wortfolge „bei der Berechnung der Ersatzleistung nach § 89“ ersetzt.

11. Im § 49 l wird im Abs. 2 lit. a das Zitat „§§ 34, 34a oder 146“ durch das Zitat „§§ 34, 34a, 34g, 146, 146a oder 146g“ ersetzt und hat der Abs. 4 zu lauten:

„(4) Die Auszahlung der Abfertigung kann jedenfalls verlangt werden

a) bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach der Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach der Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridor-pension nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes – APG, BGBl. I Nr. 142/2004), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder

b) bei Beendigung des Dienstverhältnisses und Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG oder

c) wenn der Dienstnehmer seit mindestens fünf Jahren in keinem Dienstverhältnis mehr steht, aufgrund dessen Beiträge nach den §§ 49f bis 49n zu leisten sind.“

12. Nach § 49n werden folgende Bestimmungen als §§ 49o bis 49q eingefügt:

„§ 49o

Sterbebegleitung

(1) Der Dienstnehmer kann schriftlich eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Entgelts 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 der Ehegatte, Personen, die mit dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, die Person, mit der der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, Geschwister, 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 dem Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen. Die Maßnahme wird wirksam, sofern nicht der Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen, bei einer Verlängerung binnen zehn Arbeitstagen, nach dem Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme oder deren Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt.

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

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

(7) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Entgelts 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 der Verlängerung beendet, so ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung (§ 43) die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zugrunde zu legen. Erfolgt die Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Freistellung von der Arbeitsleistung, so ist bei der Berechnung der Ersatzleistung nach § 89 das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

§ 49p

Begleitung von schwersterkrankten Kindern

§ 49o ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern

(Wahl- oder Pflegekindern) des Dienstnehmers anzuwenden.

§ 49q

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei der Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder

Der Dienstnehmer kann ab Bekanntgabe einer im § 49o Abs. 1, allenfalls in Verbindung mit § 49p vorgesehenen Maßnahme, und bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende rechtswirksam weder gekündigt noch entlassen werden. Abweichend davon kann jedoch eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wurde.“

13. Im IV. Abschnitt wird der bisherige Unterabschnitt A mit den §§ 62 bis 64 samt Überschrift durch folgenden neuen Unterabschnitt A mit den §§ 62 bis 64h ersetzt:

„Unterabschnitt A

Gleichbehandlung von Frauen und Männern; Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

§ 62

Ziel der Gleichstellung

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

§ 63

Gleichbehandlungsgebot

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

- a) bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
- b) bei der Festsetzung des Entgelts,
- c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- d) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- e) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
- g) bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

(2) Aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des

Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- a) bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
- b) bei der Festsetzung des Entgelts,
- c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- d) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- e) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
- g) bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

(3) Abs. 2 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder von staatenlosen Personen ergibt.

(4) Die Bestimmungen dieses Unterabschnittes sind auch auf jeden Elternteil anzuwenden, der aufgrund der Behinderung eines Kindes (Stief-, Wahl-, Pflegekindes) diskriminiert wird, dessen behinderungsbedingt erforderliche Betreuung er wahrnimmt. Sie sind weiters auf Angehörige anzuwenden, die aufgrund der Behinderung einer Person diskriminiert werden, deren behinderungsbedingt erforderliche Betreuung sie überwiegend übernehmen. Als Angehörige gelten Ehe- und Lebenspartner, Geschwister sowie Verwandte in gerader Linie mit Ausnahme der Eltern. Im Fall einer Belästigung nach § 64c sind die Bestimmungen dieses Unterabschnittes auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.

§ 64

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion, ihrer Weltanschauung, einer Behinderung, 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, Personen, die einer bestimmten ethnischen Gruppe angehören, Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, Personen mit einer bestimmten Behinderung, Personen eines bestimmten Alters oder

Personen mit einer bestimmten sexuellen Orientierung 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 Zieles angemessen und erforderlich.

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

(4) Behinderung ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilnahme am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von voraussichtlich mehr als sechs Monaten.

§ 64a

Ausnahmebestimmungen

(1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der im § 63 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt, sofern es sich dabei um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

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

(3) Eine mittelbare Diskriminierung aufgrund einer Behinderung liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre. Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers, Förderungen aus öffentlichen Mitteln für

die entsprechenden Maßnahmen und die zwischen dem In-Kraft-Treten dieser Regelung und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit zu berücksichtigen. Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung, so liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn es verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Beurteilung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren ist auch zu prüfen, ob einschlägige, auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten wurden. Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

(4) Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

- a) objektiv und angemessen ist,
- b) durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und
- c) die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(5) Ungleichbehandlungen nach Abs. 4 können insbesondere sein:

- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für die Entlassung und die Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älterer Dienstnehmer und von Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
- b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalder für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
- c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

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

§ 64b

Sexuelle Belästigung

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

a) vom Dienstgeber oder der Dienstgeberin selbst sexuell belästigt wird,

b) durch den Dienstgeber oder die Dienstgeberin dadurch diskriminiert wird, dass diese Person es schuldhaft unterlässt, im Fall einer sexuellen Belästigung durch Dritte (lit. c) eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, oder

c) durch Dritte in Zusammenhang mit seinem oder ihrem Dienstverhältnis sexuell 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

a) eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffenen Personen schafft oder

b) der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Dienstgebers oder der Dienstgeberin oder von Vorgesetzten oder von Kolleginnen oder Kollegen zurückerweist 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.

§ 64c

Belästigung

(1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene

oder mit einem der im § 63 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

a) vom Dienstgeber oder der Dienstgeberin selbst belästigt wird,

b) durch den Dienstgeber oder die Dienstgeberin dadurch diskriminiert wird, dass diese Person es schuldhaft unterlässt, im Fall einer Belästigung durch Dritte eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, oder

c) durch Dritte in Zusammenhang mit seinem oder ihrem Dienstverhältnis belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der im § 63 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe im Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

a) eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder

b) der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des Dienstgebers oder der Dienstgeberin oder von Vorgesetzten oder von Kolleginnen oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbildung, 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.

§ 64d

Positive Maßnahmen

Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen, mehrere Dienstnehmer oder Dienstnehmerinnen umfassenden Verfügungen des Dienstgebers oder der Dienstgeberin getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechtes oder eines der im § 63 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

§ 64e

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

(1) Der Dienstgeber oder die Dienstgeberin darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des

Betriebes (Unternehmens) nur für Männer oder nur für Frauen 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 oder die Dienstgeberin 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 aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich dabei 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 oder Arbeitsvermittlerinnen nach den §§ 4 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

§ 64f

Entlohnungskriterien

Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen, noch Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines der im § 63 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe führen.

§ 64g

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

(1) Ist das Dienstverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 63 Abs. 1 lit. a oder § 63 Abs. 2 lit. a nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber oder die Dienstgeberin gegenüber dem Stellenwerber oder der Stellenwerberin zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt:

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

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

(2) Erhält ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 63 Abs. 1 lit. b oder § 63 Abs. 2 lit. b durch den Dienstgeber oder die Dienstgeberin für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin, bei dem oder der eine Diskriminierung wegen eines der im § 63 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe nicht erfolgt, so hat er oder sie gegenüber dem Dienstgeber oder der Dienstgeberin Anspruch auf Bezahlung der Differenz und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 63 Abs. 1 lit. c oder § 63 Abs. 2 lit. c hat der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 63 Abs. 1 lit. d oder § 63 Abs. 2 lit. d hat der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- oder Weiterbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 63 Abs. 1 lit. e oder § 63 Abs. 2 lit. e nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Dienstgeber oder die Dienstgeberin gegenüber dem Dienstnehmer oder der Dienstnehmerin zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt:

a) die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin bei

diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder

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

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 63 Abs. 1 lit. f oder § 63 Abs. 2 lit. f hat der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin des anderen Geschlechtes oder wie ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin, bei dem oder der eine Diskriminierung wegen eines der im § 63 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und jeweils auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Dienstverhältnis vom Dienstgeber oder von der Dienstgeberin wegen des Geschlechtes des Dienstnehmers oder der Dienstnehmerin oder wegen eines der im § 63 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 63 Abs. 1 lit. g oder § 63 Abs. 2 lit. g), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 64b oder einer Belästigung nach § 64c hat der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin gegenüber dem Belästiger oder der Belästigerin und im Fall des § 64b Abs. 1 lit. b oder des § 64c Abs. 1 lit. b auch gegenüber dem Dienstgeber oder der Dienstgeberin Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf 400,- Euro, im Fall einer sexuellen Belästigung mindestens auf 720,- Euro.

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 63, 64b oder 64c beruft, hat er oder sie diesen glaubhaft zu machen. Dem oder der Beklagten obliegt es, bei der Berufung auf § 63 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom oder von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare

Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 64 Abs. 2 oder 64a vorliegt. Bei Berufung auf § 64b oder § 64c obliegt es dem oder der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom oder von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

§ 64h

Benachteiligungsverbot

Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes darf ein Dienstnehmer oder eine Dienstnehmerin durch den Dienstgeber oder die Dienstgeberin nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein anderer Dienstnehmer oder eine andere Dienstnehmerin, der oder die als Zeuge oder Zeugin oder als Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines anderen Dienstnehmers oder einer anderen Dienstnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 64g Abs. 9 gilt sinngemäß.“

14. Der Abs. 5 des § 89 hat zu lauten:

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

15. Im Abs. 3 des § 102 werden das Wort „Schutzvorrichtungen“ durch das Wort „Schutzeinrichtungen“ und das Wort „Schutzvorrichtung“ durch das Wort „Schutzeinrichtung“ ersetzt.

16. § 131a hat zu lauten:

„§ 131a

Sonstige Fachleute

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

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

(3) Die sonstigen Fachleute haben, sofern ihre Beschäftigung innerhalb der Präventionszeit ein Kalenderjahr nicht überschreitet, nach Beendigung ihrer

Tätigkeit, sonst 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.“

17. § 133 wird aufgehoben.

18. Im Abs. 5 des § 135 wird das Zitat „BGBl. II Nr. 24/1997“ durch das Zitat „BGBl. II Nr. 470/2001“ ersetzt.

19. Nach dem Abs. 1 des § 145 wird folgende Bestimmung als Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenzurlaub durch beide Elternteile ist außer im Fall des § 145a Abs. 1 vierter Satz nicht zulässig.“

20. Im Abs. 3 des § 145d wird das Wort „vereinbaren“ aufgehoben.

21. Die bisherigen §§ 146 und 146a werden durch folgende neue §§ 146 bis 146 i ersetzt:

„§ 146

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

a) das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und

b) die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 176) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

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. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 lit. a zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die aufgrund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten eines Karenzurlaubes nach diesem Gesetz werden abweichend vom § 145e in Verbindung mit § 33 Abs. 4 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 lit. b ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Dienstnehmerzahl gilt das Erfordernis der Mindestanzahl 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 im Sinne des § 243 Abs. 1 lit. x 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.

§ 146a

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 146 Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

§ 146b

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 146 und 146a ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge (Teilobsorge) gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenzurlaub befindet.

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

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist nach § 138 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und

Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 138 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, so hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist nach § 138 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 138 Abs. 1 bekannt zu geben.

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

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

(8) § 34i ist anzuwenden.

(9) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seiner Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist auch von der Dienstnehmerin zu unterfertigen.

(10) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz für ein weiteres Kind.

§ 146c

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über

Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab der Bekanntgabe keine Einigung zustande, so können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterfertigen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab der Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zustande, so kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern 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 dem Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zustande, so 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, so beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

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

(5) Beabsichtigt der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Beendigung, so ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen vier Wochen ab der Bekanntgabe keine Einigung zustande, so kann der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche Klage auf Änderung oder vorzeitige Beendigung beim Arbeits-

und Sozialgericht erheben; andernfalls bleibt die Teilzeitbeschäftigung unverändert.

§ 146d

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

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

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

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

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

§ 146e

Karenzurlaub anstelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 146 und 146a zustande, so kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

- a) anstelle der Teilzeitbeschäftigung oder
- b) bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

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

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 146c Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 146d Abs. 2 nicht statt, so kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach

Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenzurlaub längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

§ 146f

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 142 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 146c und 146d.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, so kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 252 Abs. 5 ist anzuwenden.

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

§ 146g

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

Die §§ 146 bis 146f 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 frühestmöglichen Zeitpunkt, so hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

§ 146h

Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die §§ 146 bis 146g 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.

§ 146i

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

Die Dienstnehmerin kann

a) nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten,

b) nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 145c Abs. 1 lit. a) oder nach der Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 145c Abs. 1 lit. b) innerhalb von drei Monaten,

c) bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach den §§ 145, 145a, 145c, 145d oder 146b Abs. 8 in Verbindung mit § 34i bis spätestens sechs Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.“

22. Im § 147 wird das Zitat „§ 34c“ durch das Zitat „§ 34k“ ersetzt.

23. Im § 153 wird folgende Bestimmung als Abs. 4 angefügt:

„(4) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstgeber Gelegenheit zu geben, an Besichtigungen teilzunehmen, sofern die Teilnahme der zuständigen Landarbeiterkammer an Besichtigungen zur Überwachung der Einhaltung von arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und dienstnehmerschutzrechtlichen Vorschriften vorgesehen ist. Erfolgt aufgrund einer Besichtigung eine Anzeige nach § 156, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Kopie der Anzeige auch den zuständigen Interessenvertretungen, die an der Besichtigung teilgenommen haben, zu übermitteln.“

24. Der Abs. 1 des § 156 hat zu lauten:

„(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, innerhalb angemessener Frist den den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wenn diesem Auftrag nicht innerhalb der festgelegten oder erstreckten Frist entsprochen wird, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden. Werden

Übertretungen von arbeitsstättenbezogenen Dienstnehmerschutzvorschriften oder behördlichen Verfügungen festgestellt, die sich auf geringfügigste Abweichungen von technischen Maßen beziehen, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von der Erstattung einer Anzeige abzusehen.“

25. Im § 157 Abs. 2 erster Satz wird das Wort „Schutzvorrichtungen“ durch das Wort „Schutzeinrichtungen“ ersetzt.

26. § 162 hat zu lauten:

„§ 162

Unterstützung

(1) Alle Behörden sowie die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erfüllung ihrer Aufgabe zu unterstützen.

(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, der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion ohne Verzug zu melden.“

27. Im Abs. 2 des § 163 wird folgender Satz angefügt:

„Zum Zweck der Zusammenarbeit kann die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs Aussprachen mit den Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer abhalten. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreter der Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden.“

28. Die §§ 274 bis 276 haben zu lauten:

„§ 274

Aufgaben

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat sich mit allen die Diskriminierung im Sinne der §§ 63 bis 64h berührenden Fragen zu befassen.

(2) Die Gleichbehandlungskommission hat auf Antrag oder von Amts wegen Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne der §§ 63 bis 64h zu erstatten. Zur Antragstellung sind die Bauernkammer und die Landarbeiterkammer befugt. Die Gutachten sind im Boten für Tirol zu verlautbaren.

(3) Gutachten sind insbesondere bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstatten. In diesen Fällen hat der Vorsitzende zu den Sitzungen Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien mit beratender Stimme beizuziehen.

§ 275

Zuständigkeit

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat auf Antrag oder von Amts wegen im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Zur Antragstellung sind Dienstnehmer, Dienstgeber, ein Betriebsrat sowie die Bauernkammer und die Landarbeiterkammer befugt.

(2) Ist die Gleichbehandlungskommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie dem Dienstgeber schriftlich einen Vorschlag zur Beseitigung der Diskriminierung mit der Aufforderung zu übersenden, die Diskriminierung zu beenden.

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

(4) Kommt der Dienstgeber der Aufforderung nach Abs. 2 nicht innerhalb eines Monats nach, so können die Bauernkammer, die Landarbeiterkammer oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen beim Arbeits- und Sozialgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Im Fall einer Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts verlängert sich die Frist bis zum Ende des Entgeltzeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallsfristen wird bis zum Ende eines Monats nach dem Eintritt der Rechtskraft des Urteiles des Arbeits- und Sozialgerichtes gehemmt.

(5) Die Gleichbehandlungskommission hat rechtskräftige Urteile des Arbeits- und Sozialgerichtes, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, im Boten für Tirol zu verlautbaren.

(6) Der Dienstnehmer kann die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung oder Umschulung statt mit einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission

mission mit einer Feststellungsklage beim Arbeits- und Sozialgericht geltend machen. Wurde eine solche Verletzung durch das Gericht festgestellt, so ist der Dienstnehmer oder die Dienstnehmerin auf Verlangen in die entsprechenden Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung oder Umschulung einzubeziehen.

(7) Vermutet die Gleichbehandlungskommission eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes, so hat sie den Dienstgeber schriftlich aufzufordern, innerhalb eines Monats einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Dieser Bericht hat alle Angaben zu enthalten, die erforderlich sind, damit beurteilt werden kann, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

(8) Die Dienstgeber und alle Dienstnehmer der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 276

Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

(1) Die Landesregierung hat nach Anhören der Bauernkammer und der Landarbeiterkammer die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und deren Stellvertreterin auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin müssen Bedienstete des Amtes der Tiroler Landesregierung sein.

(2) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin scheiden aus ihrem Amt durch Verzicht oder durch Widerruf der Bestellung. Der Verzicht ist gegenüber der Landesregierung schriftlich zu erklären. Er wird eine Woche nach dem Einlangen der Verzichtserklärung unwiderruflich und, sofern in der Verzichtserklärung nicht ein späterer Zeitpunkt angegeben ist, wirksam. Die Bestellung ist zu widerrufen, wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder ihre Stellvertreterin ihre Eigenschaft als Bedienstete des Amtes der Tiroler Landesregierung verliert oder wenn Umstände eintreten, die der ordnungsgemäßen Ausübung des Amtes voraussichtlich auf Dauer entgegenstehen. Scheidet die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder ihre Stellvertreterin vorzeitig aus, so ist für die restliche Amtsdauer eine neue Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bzw. eine neue Stellvertreterin zu bestellen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wird im Fall ihrer Verhinderung durch ihre Stellvertreterin vertreten.

(3) Der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen obliegt die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne der §§ 63 bis 64h diskriminiert fühlen.

(4) Die Gleichbehandlungskommission hat von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten, wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Gleichbehandlungskommission die Gründe für diese Vermutung glaubhaft macht.

(5) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission teilzunehmen. Sie kann von der Gleichbehandlungskommission mit der Durchführung von Ermittlungen beauftragt werden, wobei sie den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen hat. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist befugt, betriebliche Räume zu betreten, in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen und Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen anzufertigen, wenn sie dazu von der Gleichbehandlungskommission beauftragt wurde. Ein solcher Auftrag darf nur erteilt werden, wenn dies für die zweckmäßige Durchführung von Ermittlungen unbedingt erforderlich ist. Die Dienstgeber haben das Betreten der Räume, die Einsicht in die Unterlagen und die Anfertigung von Abschriften oder Ablichtungen im Rahmen der der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eingeräumten Befugnis zu dulden.

(6) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen kann, wenn dies erforderlich ist, aufgrund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes die Dienstgeber zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte von den Dienstgebern, den Betriebsräten und den Dienstnehmern der betroffenen Betriebe einholen. Diese sind verpflichtet, der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(7) Der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen obliegt schließlich die Durchführung von unabhängigen Untersuchungen und die Erstattung unabhängiger Berichte und Empfehlungen zu Fragen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung.

(8) Die Kanzleiarbeiten der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sind vom Amt der Tiroler Landesregierung zu besorgen.“

29. Im Abs. 1 des § 284 werden in der lit. a das Zitat „53 Abs. 7,“ aufgehoben und das Zitat „133 bis 151“ durch das Zitat „134 bis 151“ ersetzt.

30. Im Abs. 2 des § 284 wird im Einleitungssatz und in der lit. b jeweils das Zitat „64“ durch das Zitat „64 e“ ersetzt.

31. § 287 hat zu lauten:

„§ 287

Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

378L0610: Richtlinie 78/610/EWG des Rates zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind;

380L1107: Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

388L0642: Richtlinie 88/642/EWG des Rates zur Änderung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

391L0322: Richtlinie 91/322/EWG der Kommission zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

396L0094: Richtlinie 96/94/EG der Kommission zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

382L0605: Richtlinie 82/605/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdungen durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);

383L0477: Richtlinie 83/477/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);

391L0382: Richtlinie 91/382/EWG des Rates zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz;

386L0188: Richtlinie 86/188/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);

388L0364: Richtlinie 88/364/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);

389L0391: Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit;

389L0654: Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

389L0655: 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);

395L0063: Richtlinie 95/63/EG des Rates zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit;

389L0656: 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 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

390L0269: 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 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

390L0270: 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 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

390L0394: Richtlinie 90/394/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

397L0042: Richtlinie 97/42/EG zur ersten Änderung der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit;

390L0679: Richtlinie 90/679/EWG 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), zuletzt geändert durch die Richtlinie 97/65/EG;

393L0088: Richtlinie 93/88/EWG des Rates zur Änderung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

395L0030: Richtlinie 95/30/EG der Kommission zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

397L0059: Richtlinie 97/59/EG der Kommission zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

397L0065: Richtlinie 97/65/EG der Kommission zur dritten Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

392L0058: Richtlinie 92/58/EWG des Rates über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

392L0085: 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 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

391L0383: Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis;

393L0104: Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung;

394L0033: Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz;

399L0070: Richtlinie 99/70/EG des Rates zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge;

398L0050: Richtlinie 98/50/EG des Rates zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahr-

nehmung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben und Betriebsteilen;

398L0024: 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);

32003L0018: Richtlinie 2003/18/EG zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz;

31999L0038: Richtlinie 1999/38/EG zur zweiten Änderung der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit und zu ihrer Ausdehnung auf Mutagene;

32001L0045: Richtlinie 2001/45/EG zur Änderung der 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);

32000L0039: 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;

32003L0010: 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);

32000L0054: 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);

399L0092: 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);

32002L0044: Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über Mindestvor-

schriften 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);

376L0207: 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, in der Fassung der Richtlinie 2002/73/EG;

32000L0043: Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft;

32000L0078: Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.“

Artikel II **Übergangsbestimmungen**

(1) Die Bestimmungen der §§ 27 Abs. 3, 28 Abs. 1, 30 Abs. 4, 31 Abs. 4, 32 Abs. 1, 34 bis 34 k, 43 Abs. 5 lit. b, 6 und 8 lit. c, 49a Abs. 3, 49 l Abs. 2, 145d Abs. 3, 146 bis 146i und 147 gelten für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geboren werden.

(2) Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen der §§ 34, 34a oder 146 in der Fassung vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes.

(3) Abweichend vom Abs. 2 kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den Bestimmungen der §§ 34 bis 34h und 146 bis 146h verlangt werden von

a) Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in Karenzurlaub nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befin-

det, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach dem Ablauf des Karenzurlaubes angetreten werden kann;

b) Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach dem Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;

c) Eltern, wenn sich die Mutter des Kindes zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes in einem Beschäftigungsverbot nach § 138 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet;

d) Eltern, wenn die Mutter des Kindes zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes im Anschluss an die Frist nach § 138 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach dem Ablauf des Karenzurlaubes bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

Artikel III

Dieses Gesetz tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft.

Der Landtagspräsident:
Mader

Der Landeshauptmann:
van Staa

Das Mitglied der Landesregierung:
Eberle

Der Landesamtsdirektor:
Liener

**Erscheinungsort Innsbruck
Verlagspostamt 6020 Innsbruck P. b. b.
Vertr.-Nr. GZ 02Z030080 M**

DVR 0059463

**Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung
6010 Innsbruck**

Das Landesgesetzblatt erscheint nach Bedarf. Der Preis für das Einzelstück beträgt € 0,10 je Seite, jedoch mindestens € 1,-. Die Bezugsgebühr beträgt € 21,- jährlich.

Verwaltung und Vertrieb: Kanzleidirektion, Neues Landhaus, Zi. 555.
Druck: Eigendruck