

Der Landtag von Niederösterreich hat am
in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl.Nr.287, sowie
des II. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl.Nr.108/1979
in der Fassung BGBl.Nr.290/1985 beschlossen:

Gesetz,

mit dem die NÖ Landarbeitsordnung 1973 geändert wird.

Die NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl.9020-10 wird wie folgt ge-
ändert:

1. Im § 4 Abs.1 tritt an die Stelle der Zitierung "und 12" die
Zitierung " , 12 und 17".
2. Im § 116 entfällt der letzte Satz.
3. In der Überschrift zum 17. Abschnitt entfallen die Worte "bei
Festsetzung des Entgeltes".
4. § 240 lautet mit Überschrift:

"Gleichbehandlungsgebot

§ 240

(1) Auf Grund des Geschlechtes darf niemand diskriminiert werden

1. bei der Festsetzung des Entgeltes,
2. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein
Entgelt darstellen und
3. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher
Ebene;

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die
ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

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

5. Im § 242 entfallen die Worte "bei der Entgeltfestsetzung".

6. Im § 243 Abs.1 wird die Wortfolge "bei der Entgeltfestsetzung" ersetzt durch den Ausdruck " (§ 240)".

8. Im § 244 lauten die Abs. 2 bis 6:

"(2) Die Kommission kann im Fall einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 240) den Dienstgeber zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat für die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereiche einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern im Betrieb zu ermöglichen. Erforderlichenfalls hat der Bericht auch Aufschluß zu geben über den Zusammenhang zwischen den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und den Aufstiegsmöglichkeiten.

(3) Ist die Kommission der Auffassung, daß eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat sie dem Dienstgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden.

- (4) Kommt der Dienstgeber diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der im § 241 Abs.3 Z.1 bis 4 genannten Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 240) klagen; diese Frist verlängert sich bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallfristen wird bis zum Ende eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.
- (5) Der Dienstnehmer kann die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Wege einer Feststellungsklage oder durch Anrufung der Gleichbehandlungskommission geltend machen. Wurde die Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht festgestellt, so ist der Dienstnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.
- (6) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne der Abs.4 und 5, die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in den Amtlichen Nachrichten der Niederösterreichischen Landesregierung zu veröffentlichen."