

Der Landtag von Niederösterreich hat am in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl.Nr.287/1984 in der Fassung des Artikel III des Karenzurlaubserweiterungsgesetzes, BGBl.Nr.408/1990 sowie in Ausführung des II. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl.Nr.108/1979 in der Fassung BGBl.Nr.410/1990, beschlossen:

Änderung der NÖ Landarbeitsordnung 1973

Artikel I

Die NÖ Landarbeitsordnung 1973, LGBl.9020, wird wie folgt geändert:

1. Im § 23 a Abs.1 wird die Wortfolge "eines Jahres nach der Geburt" ersetzt durch die Wortfolge: "des zweiten Lebensjahres".
2. Dem § 23 a Abs.1 wird folgender Satz angefügt:
"Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. Karenzurlaub nach Z.1 gebührt nur für jenen Zeitraum, für den die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt."
3. Im § 23 a Abs.2 Z.1 und 2 werden die Wörter "erste" durch die Wörter "zweite" ersetzt.

4. Dem § 23 a wird folgender Abs.3 angefügt:

"(3) Der männliche Dienstnehmer kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs.2 lit.a bis c des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, BGBl.Nr.189/1955, ausüben. Eine Verletzung der Dienstpflicht bei dieser geringfügigen Beschäftigung hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren."

5. Im § 23 d Abs.1 wird die Wortfolge "eines Jahres nach der Geburt" ersetzt durch die Wortfolge: "des zweiten Lebensjahres des Kindes".

6. Im § 23 d Abs.4 wird die Wortfolge "für einen späteren Zeitpunkt angemeldet hat" ersetzt durch die Wortfolge: "eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat; § 23 e ist anzuwenden."

7. Dem § 23 e Abs.1 wird folgender Satz angefügt:

"Bei Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes oder bei Verhinderung der Mutter endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach Ende der Teilzeitbeschäftigung."

8. Im § 23 e erhält der Absatz 2 die Bezeichnung Abs.3. § 23 e Abs.2 (neu) lautet:

"(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männli-

chen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes gestellt wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes nur aus den im § 33 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden."

9. Im § 23 f erhält der bisherige Text die Bezeichnung Abs.1. Folgender Abs.2 wird angefügt:

"(2) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, so gebühren sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs.1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl.Nr.400/1988 in der Fassung BGBl.Nr. 281/1990, in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr."

10. Nach dem § 23 f werden folgende §§ 23 g und 23 h samt Überschrift eingefügt:

"Teilzeitbeschäftigung

§ 23 g

- (1) Die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.*

- (2) Der männliche Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs.1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird und*
 - 1. von einem Elternteil bis zum Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde oder*

 - 2. die Mutter wegen selbständiger Erwerbstätigkeit im ersten Lebensjahr des Kindes keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit im zweiten Lebensjahr des Kindes an seiner Betreuung verhindert ist.*

- (3) Haben die Eltern während des zweiten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung nicht gleichzeitig in An-*

spruch genommen, so kann der Vater eine Teilzeitbeschäftigung auch für das dritte Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen.

(4) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden und beginnt mit dem auf den Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes oder den Ablauf der Teilzeitbeschäftigung der Mutter folgenden Tag. Sie muß mindestens drei Monate dauern.

(5) Erfolgt die Annahme an Kindes Statt oder die Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 23 a Abs.2) im zweiten oder dritten Lebensjahr des Kindes, kann der Dienstnehmer

1. eine Teilzeitbeschäftigung bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn von ihm oder der Adoptiv- oder Pflegemutter kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird, oder

2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen, wenn im zweiten Lebensjahr des Kindes von ihm oder der Adoptiv- oder Pflegemutter weder Karenzurlaub noch von beiden gleichzeitig Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen wird.

(6) Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen und deren Dauer, Ausmaß und Lage

1. spätestens vier Wochen nach der Geburt seines Kindes,

2. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 23 a Abs.2) unverzüglich

bekanntzugeben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter keinen Karenzurlaub in

Anspruch nimmt.

Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Dienstnehmer, auch wenn seine Klage nach Abs.7 abgewiesen wird, bis zum Ende der Schutzfrist der Mutter (§§ 100 und 101), im Fall der Z.2 binnen weiteren zwei Wochen, bekanntzugeben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung einen Karenzurlaub während des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen will.

- (7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung einer Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.
- (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 vom Dienstnehmer mitzuunterfertigen.
- (9) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit (Abs.6), jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites gemäß Abs.7, wenn der Dienstnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt seines Kindes eingebracht hat.
- (10) § 23 e Abs.2 und 3 sowie § 23 f sind anzuwenden.

§ 23 h "

- (1) Hat der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt diese

keinen Karenzurlaub für das zweite Lebensjahr des Kindes in Anspruch, so kann der Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 23 a) für diese Zeit Karenzurlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.

(2) Der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen."

11. Im § 30 Abs.5 lit.b wird die Ordnungszahl "1." durch das Wort "zweite" ersetzt; weiters entfällt nach dem Wort "Beendigung" der Beistrich; nach dem Wort "Beendigung" wird die Wortfolge samt Zitat "oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§ 103 a)" eingefügt.

12. Im § 30 Abs.6 wird nach dem Wort "Karenzurlaub" die Wortfolge samt Zitat "oder eine Teilzeitbeschäftigung (§ 23 g)" eingefügt.

13. Im § 30 erhält Abs.7 die Bezeichnung Abs.8. § 30 Abs.7 (neu) lautet:

"(7) Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs.5 lit.b und Abs.6 bleiben Zeiten gemäß § 23 a Abs.3 und § 103 Abs.1 letzter Satz außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder ein-

vernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs.1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.

3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 23 g und 103 a 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."

14. Dem § 66 Abs.5 wird folgender Satz angefügt:

"Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß den §§ 23 a, 23 d und 103 um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt."

15. Im § 71 erhält Abs.2 die Bezeichnung Abs.3. § 71 Abs.2 (neu) lautet:

"(2) Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß den §§ 23 g oder 103 a ist der Berechnung der Entschädigung (Abs.1) jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der zu entschädigende Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war."

16. Im § 103 Abs.1 wird die Wortfolge "eines Jahres nach ihrer Entbindung" ersetzt durch die Wortfolge: "des zweiten Lebensjahres des Kindes".

17. Dem § 103 Abs.1 wird folgender Satz angefügt:

"§ 23 a Abs.3 gilt sinngemäß."

18. Dem § 103 Abs.4 wird folgender Satz angefügt:

"§ 23 e Abs.2 gilt sinngemäß."

19. Im § 103 Abs.5 Z.1 wird das Wort "erste" durch das Wort "zweite" ersetzt.

20. Im § 103 Abs.5 letzter Satz wird die Wortfolge: "Dienstnehmerinnen im Sinne der Z.2 ab dem Tag der Übernahme eines Kindes in Pflege bis zum Ablauf eines Jahres nach dessen Geburt" ersetzt durch die Wortfolge: "Pflegermüttern ab dem Tag der Übernahme in Pflege bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes".

21. Im § 103 Abs.7 wird die Wortfolge "eines Jahres nach der Geburt" ersetzt durch die Wortfolge: "des zweiten Lebensjahres des Kindes".

22. Dem § 103 wird folgender Abs.8 angefügt:

"(8) Hat die Dienstnehmerin auf Karenzurlaub zugunsten des Vaters zur Gänze verzichtet, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes."

23. Nach dem § 103 wird folgender § 103 a eingefügt:

"§ 103 a

- (1) Die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin der Verhandlung beizuziehen.*
- (2) Die Dienstnehmerin kann im zweiten Lebensjahr des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit um mindestens zwei Fünftel der gesetzlichen oder in einem Kollektivvertrag festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs.1 und des § 23 g Abs.5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde und im zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird.*
- (3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.*
- (4) § 23 g Abs.3 bis 7 und § 23 h sind anzuwenden."*

24. § 240 Abs.1 erster Halbsatz lautet:

"Auf Grund des Geschlechtes darf niemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis diskriminiert werden, insbesondere nicht

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

25. Im § 240 erhält Abs.2 die Bezeichnung Abs.4. Folgende Abs.2 (neu) und 3 werden eingefügt:

"(2) In Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zur Festsetzung des Entgelts (Abs.1 Z.2) dürfen Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen und der Arbeit der Männer nicht in einer zu einer Diskriminierung führenden Weise vorgeschrieben werden.

(3) Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der De-facto-Gleichberechtigung von Frau und Mann im Sinne des Art.4 der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, BGBl.Nr. 443/1982, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes."

26. Nach dem § 240 wird folgender § 240 a samt Überschrift eingefügt:

*"Rechtsfolgen der Verletzung des
Gleichbehandlungsgebotes*

§ 240 a

- (1) Ist das Dienstverhältnis wegen einer vom Dienstgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240 Abs.1 Z.1 nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Stellenwerber dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, die Begründung des Dienstverhältnisses werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.*
- (2) Erhält ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240 Abs.1 Z.2 durch den Dienstnehmer ein geringeres Entgelt als ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.*
- (3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240 Abs.1 Z.3 hat der Dienstnehmer Anspruch auf die Gewährung der betreffenden Sozialleistung.*
- (4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240 Abs.1 Z.4 ist der Dienstnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.*

- (5) Ist ein Dienstnehmer wegen einer vom Dienstgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240 Abs.1 Z.5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Dienstgeber zum Ersatz des Schadens verpflichtet, den der Dienstnehmer dadurch erleidet, daß er darauf vertrauen konnte, der berufliche Aufstieg werde nicht wegen einer solchen Verletzung unterbleiben. Dieser Schadenersatz schließt den Ersatz des entgangenen Gewinnes nicht ein.
- (6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240 Abs.1 Z.6 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes.
- (7) Ist das Dienstverhältnis wegen des Geschlechtes des Dienstnehmers gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 240 Abs.1 Z.7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.
- (8) Insoweit sich im Streitfall der Dienstnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 240 Abs.1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist."

Artikel II

- (1) Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern haben nur dann Anspruch auf Karenzurlaub und Teilzeitbeschäftigung nach Art.I, wenn das Kind, zu dessen Betreuung der Karenzurlaub genommen wird, nach dem 30. Juni 1990 geboren wurde.

(2) Die Meldefristen für die Inanspruchnahme von Karenzurlauben oder von der zu vereinbarenden Teilzeitbeschäftigung (Art.I) verlängern sich nach Geburten, die zwischen dem 1. Juli 1990 und der Kundmachung dieses Gesetzes erfolgen, um vier Wochen nach der Kundmachung dieses Gesetzes.

(3) Ansprüche von Eltern, Adoptiv- oder Pflegeeltern, deren Kind vor dem 1. Juli 1990 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung durch dieses Gesetz gegolten haben.