

Der Landtag von Niederösterreich hat am in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl.Nr. 287/1984 in der Fassung BGBl.Nr. 514/1994, und des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl.Nr. 108/1979 in der Fassung des Art. V des Arbeitsrechtlichen Begleitgesetzes, BGBl.Nr. 833/1992 beschlossen:

Änderung der NÖ Landarbeitsordnung 1973

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

1. § 1 Abs.4 lautet:

"(4) Land- und forstwirtschaftliche Angestellte sind Personen, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind."

2. Im § 3 Abs.3 tritt anstelle des Zitates "105 Abs.1, 2, 4 und 6 sowie" das Zitat "105 bis".

3. Im § 4 Abs.1 zweite Zeile tritt anstelle des Zitates "§§ 64 bis 73" das Zitat "§§ 64 bis 72".

4. § 7 lautet samt Überschrift:

„Dienstschein

§ 7

(1) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstschein) auszuhändigen.

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers,
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers,
3. Beginn des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,
5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,
6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
8. vorgesehene Verwendung,
9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile, wie z.B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
11. vereinbarte Tagesarbeitszeit oder regelmäßige Wochenarbeitszeit des Dienstnehmers und
12. Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

(3) Hat der Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstschein oder schriftliche Dienstvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in österreichischen Schillingen auszuzahlen ist,
3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht, wenn

1. die Dauer des Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder
2. ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs.2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
3. ein Dienstverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt, oder
4. bei Auslandstätigkeit, die im Abs.3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben gemäß Abs.2 Z.5, 6 und 9 bis 11 und Abs.3 Z.2 bis 4 können auch durch Verweisung auf die für das Dienstverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs.2 und 3 ist dem Dienstnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von gesetzlichen Bestimmungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs.5 verwiesen wurde.

(7) Hat das Dienstverhältnis bereits bei Inkrafttreten der Abs.1 bis 6 bestanden, so ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein gemäß Abs.1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstschein oder ein schriftlicher Dienstvertrag alle nach diesen Bestimmungen erforderlichen Angaben enthält.“

5. Nach dem § 10 wird folgender § 10a samt Überschrift eingefügt:

„Teilzeitarbeit

§ 10a

(1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt

1. die gesetzliche regelmäßige Wochenarbeitszeit (§ 55) oder
 2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit oder
 3. eine durch Dienstvertrag im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit, die kürzer als die regelmäßige Wochenarbeitszeit gemäß Z.1 oder 2 ist,
- unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit gemäß Abs.1 und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden.

(3) Abweichend von Abs.2 kann die Lage der Arbeitszeit vom Dienstgeber geändert werden, wenn

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
2. dem Dienstnehmer die Lage der Arbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im vorhinein mitgeteilt wird, sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht anderes bestimmen,

3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
4. keine Vereinbarung entgegensteht.

(4) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als

1. gesetzliche Regelungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen,
2. ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen.

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs.4 Z.3 in den Fällen des § 58 Abs.5 keine Anwendung.

(6) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Dienstnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(7) Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Dienstverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden, ist bei Teilzeitbeschäftigung die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies insbesondere bei der Bemessung der Sonderzahlungen.

(8) Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können für spezifische wetterabhängige Erfordernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen des Abs.2 und Abs.3 Z.2 getroffen werden.

(9) Die Abs.2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß §§ 23 g und 103a."

6. Nach dem § 14 wird folgender § 14a samt Überschrift eingefügt:

„Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

§ 14a

(1) Beschäftigt ein Dienstgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Dienstnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser Dienstnehmer Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt.

(2) Abs.1 gilt unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts auch für einen Dienstnehmer der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten, die insgesamt länger als einen Monat dauern, im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

7. Dem § 16 wird folgender Abs.3 angefügt:

"(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs.2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 189/1955 in der Fassung BGBl.Nr. 600/1996 genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs.1 des Einkommenssteuergesetzes 1988, BGBl.Nr. 400/1988 in der Fassung BGBl.Nr. 600/1996, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr."

8. Dem § 17 wird folgender Abs.4 angefügt:

"(4) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Sinne des § 10a Abs.1 Z.1 bis 3 entspricht."

9. Im § 22 Abs.7 tritt anstelle des Zitates „§ 45 Abs. 1 lit.a des ASVG“ das Zitat „§ 45 Abs. 1 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955 in der Fassung BGBl. Nr. 600/1996

10. Im § 23 Abs.2 erhalten die bisherigen lit.b bis i die Bezeichnung c) bis j) und § 23 Abs.2 lit.b (neu) lautet:

"b) notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe;"

11. § 23b Abs.2 erster Satz lautet:

„(2) In den Fällen des § 23a Abs.1 Z.2 beginnt der Karenzurlaub des Dienstnehmers frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem ein Beschäftigungsverbot nach § 97 Abs.1 enden würde.“

12. § 23e Abs.1 erster Satz lautet:

„(1) Der männliche Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 33 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.“

13. § 23e Abs.2 lautet:

"(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur

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

14. § 23g Abs.2 bis 3 lauten:

"(2) Der männliche Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs.1, 6 und 7 in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen, hat der Dienstnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt oder
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Vater oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen."

15. § 23 g Abs. 5 lautet:

„(5) Bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht gelten die für die leiblichen Eltern geltenden Bestimmungen.“

16. § 23h Abs.1 lautet:

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

17. § 30 Abs.1 erster Satz lautet:

“(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 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 189/1955 in der Fassung BGBl.Nr. 600/1996 genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung.“

18. Im § 30 Abs.4 erster Satz wird vor dem Wort "fällig" die Wortfolge "oder nach Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs.2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 189/1955 in der Fassung BGBl.Nr. 600/1996 genanntes Ausmaß" eingefügt.

19. § 30 Abs.4 zweiter Satz lautet:

"Ein darüber hinausgehender Restbetrag darf in monatlichen Raten innerhalb eines Jahres nach Auflösung des Dienstverhältnisses oder nach Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit einem im § 253 c Abs.2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 189/1955 in der Fassung BGBl.Nr. 600/1996 genannten verminderten Arbeitszeitausmaß abgestattet werden."

20. Im § 30 Abs.4 vierter Satz wird nach dem Wort "Dienstverhältnisses" die Wortfolge "oder nach Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit einem im § 253c Abs.2 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 189/1955 in der Fassung BGBl.Nr. 600/1996 genannten verminderten Arbeitszeitausmaß" eingefügt.

21. § 30 Abs.5 lit.a lautet:

"a) Dienstnehmer ab Erreichen 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"

22. Nach dem § 30 Abs.5 werden folgende Abs.5a und 5b eingefügt:

"(5a) 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 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 189/1955 in der Fassung BGBl.Nr. 600/1996 genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.

(5b) 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 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 189/1955 in der Fassung BGBl.Nr. 600/1996 genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen."

23. § 31 samt Überschrift lautet:

"Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 31

(1) Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

(2) Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei 14tägiger Kündigungsfrist zwei Werktage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat drei Werktage, bei einer solchen von zwei Monaten vier Werktage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werktage. Die freien Tage können auch aufeinanderfolgend genommen werden.

(3) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer gebührt der Anspruch gemäß Abs.1 und 2 mindestens im halben Ausmaß. Ergibt diese Berechnung Bruchteile von Werktagen, sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Ansprüche nach Abs.1 bis 3 bestehen nicht

1. bei Kündigung durch den Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;

2. bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs.7 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 189/1955 in der Fassung BGBl.Nr. 600/1996).

(5) Abs.4 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Pension gemäß § 253c Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 189/1955 in der Fassung BGBl.Nr. 600/1996.

(6) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden."

24. Nach dem § 38 werden folgende §§ 38a bis 38d samt Überschriften eingefügt:

**„Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf
einen anderen Inhaber**

§ 38a

(1) Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser als Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Dienstverhältnisse ein.

(2) Abs.1 gilt nicht im Fall des Konkurses des Veräußerers.

(3) Der Veräußerer (Betriebsinhaber) hat den Dienstnehmer vom beabsichtigten Betriebsübergang rechtzeitig zu verständigen und ihm den Namen des Erwerbers bekanntzugeben.

(4) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats nach Verständigung vom beabsichtigten Betriebsübergang erklären, sein Dienstverhältnis nicht mit dem Erwerber fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet mit dem Tag des Betriebsüberganges. Dem Dienstnehmer stehen am Tag des Betriebsüberganges

aufgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(5) Liegt zwischen der Verständigung durch den Dienstgeber im Sinne des Abs.3 und dem Betriebsübergang eine kürzere Frist als ein Monat und ist das Dienstverhältnis bereits auf den Erwerber übergegangen, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab der Verständigung gegenüber dem Erwerber erklären, sein Dienstverhältnis mit ihm nicht fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet am Tag der Erklärung. Dem Dienstnehmer stehen am Tag der Erklärung aufgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung durch den Veräußerer zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(6) Beim Betriebsübergang nach Abs.1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 38b), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 38c) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 53 und 54) ergibt sich anderes. Der Erwerber hat dem Dienstnehmer jede aufgrund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen mitzuteilen.

(7) Der Dienstnehmer kann dem Übergang seines Dienstverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 38b) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 38c) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats

1. ab Ablehnung der Übernahme oder
2. bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges nach Ablauf einer vom Dienstnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung

zu erfolgen. Widerspricht der Dienstnehmer, so bleibt sein Dienstverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.

(8) Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt ab dem er die Verschlechterung erkannte oder erkennen mußte, das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen. Dem Dienstnehmer stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu.

(9) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs.8 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl.Nr. 104/1985 in der Fassung BGBl.Nr. 601/1996, innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis nach Abs.8 auflösen.

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

§ 38b

(1) Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages in dem gleichen Maße aufrechtzuerhalten, wie sie in dem Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Dienstnehmers durch Einzeldienstvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(2) Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das dem Dienstnehmer vor Betriebsübergang für die re-

gelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden. Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Dienstverhältnisses werden Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiter besteht.

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

§ 38c

(1) Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn der Erwerber Gesamtrechtsnachfolger ist. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, kann der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen betrieblichen Pensionszusage ablehnen.

(2) Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses im Falle des Abs.1 zweiter Satz nicht widersprochen, so hat der Dienstnehmer gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften.

(3) Hinsichtlich der Berechnung und Auszahlung der Beträge nach Abs.2 gelten die Bestimmungen des § 5 Abs.2 bis 4 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, BGBl.Nr. 459/1993, in der Fassung BGBl. Nr. 9/1997 Teil I, in Verbindung mit dem Betriebspensionsgesetz, BGBl.Nr. 282/1990, in der Fassung BGBl.Nr. 754/1996, sinngemäß.

Haftung bei Betriebsübergang

§ 38d

(1) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für den Dienstnehmer nicht günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen

aus dem Dienstverhältnis zum Veräußerer, die vor dem Zeitpunkt des Überganges begründet wurden, der Veräußerer und der Erwerber zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich der Haftung des Erwerbers § 1409 ABGB anzuwenden ist. Dies gilt insbesondere für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen des Veräußerers, die im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits erbracht werden.

(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanswartschaften entspricht.

(3) Wird das Dienstverhältnis durch die Erklärung des Dienstnehmers beendet, sein Dienstverhältnis beim Erwerber nicht fortzusetzen (§ 38a Abs.5), dann haftet der Erwerber für einen Abfertigungsanspruch des Dienstnehmers nur insoweit, als aufgrund der bei ihm zurückgelegten Dienstzeit ein Abfertigungsanspruch entstanden ist oder sich erhöht hat.

(4) Bei Spaltungen im Sinne des Spaltungsgesetzes, Artikel I des Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes 1993, BGBl.Nr. 458/1993, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.“

25. Im § 43 Z.2 wird nach dem Wort „Betrieb“ die Wortfolge „oder ein Teil des Betriebes“ eingefügt.

26. Dem § 53 werden folgende Abs.4 bis 6 angefügt:

„(4) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Betriebsteile unberührt, die rechtlich verselbständigt werden.

(5) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebs- teil so zusammengeschlossen werden, daß ein neuer Betrieb im Sinne des § 137 entsteht.

(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsver- einbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsver- einbarungen im Sinne des § 200 Abs.1 Z.18 können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer vom Betriebsinhaber des aufzuneh- menden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündi- gungsfrist gekündigt werden.“

27. Dem § 54 Abs.3 wird folgender Satz angefügt:

„Eine solche Einzelvereinbarung kann zum Nachteil des Dienstnehmers im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang, der Ver- selbständigung, dem Zusammenschluß oder der Aufnahme abgeschlossen wer- den.“

28. § 64 Abs.2 lautet

“(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres.“

29. Im § 70 tritt anstelle der Überschrift "Aufzeichnungen" die Überschrift "Aufzeichnungspflichten".

30. Im § 70 Abs.1 Z.4 wird das Satzzeichen "Punkt" nach dem Wort "wurde" durch das Satzzeichen "Strichpunkt" ersetzt.

31. Dem § 70 Abs.1 Z.4 werden folgende Z.5 und 6 angefügt:

"5. die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung;

6. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und der gewährte Freizeitausgleich gemäß §§ 57 Abs.1 und 61 Abs.3 lit.a."

32. § 70 Abs.2 (neu) lautet:

"(2) Für Jugendliche sind folgende Aufzeichnungen zu führen:

1. Name, Geburtsdaten und Anschrift des Jugendlichen;

2. Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters;

3. Tag des Eintritts in den Betrieb;

4. Art der Beschäftigung;

5. die geleisteten Arbeitsstunden (Tätigkeiten gemäß § 105a Abs.3 sind gesondert auszuweisen) und deren Entlohnung einschließlich der Unterrichtszeit in der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse;

6. Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 105 Abs.5) und die hierfür gewährten Freizeiten."

33. Der bisherige § 70 Abs.2 erhält die Absatzbezeichnung (3) und nach dem Zitat "Abs.1" wird das Zitat "und 2" eingefügt.

34. Dem § 70 Abs.3 wird folgender Abs.4 angefügt:

"(4) Für Betriebe, die dauernd weniger als 5 Dienstnehmer beschäftigen, kann durch Kollektivvertrag eine von Abs.1 sowie Abs.2 abweichende Regelung getroffen werden."

35. § 71 Abs.1 Z.5 lautet:

"5. Zeitablauf und einvernehmliche Lösung, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist."

36. Dem § 71 Abs.1 wird folgende Z.6 angefügt:

"6. Kündigung seitens des Dienstnehmers ab dem zweiten Dienstjahr, wenn bereits mehr als die Hälfte des Urlaubsjahres verstrichen ist."

37. Der Text des § 73 samt Überschrift entfällt. Unter § 73 wird das Wort "entfällt" gesetzt.

38. § 97 Abs.1 lautet:

"(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 95 Abs.1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen."

39. Nach dem § 100 wird folgender § 100a samt Überschrift eingefügt:

"Befristete Dienstverhältnisse

§ 100a

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 95 Abs.1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 95 Abs.3 gehemmt, es sei denn, daß die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt, oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung veränderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist."

40. § 101 erster Satz lautet:

"Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 33 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden."

41. Im § 102 Abs. 1 erster Satz tritt an Stelle des Zitates „Vorschriften des § 96 oder des § 97 Abs. 3 und 4 oder des § 98 Abs. 1“ das Zitat „§§ 96, 97 Abs. 3 und 4 oder des § 98 Abs. 1, soweit § 102 a Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 i.d.F. BGBl. Nr. 514/1994 nicht anderes bestimmt.“

42. In den §§ 102 Abs.4 und 220 Abs.3 lautet das Zitat jeweils "§ 67 Abs.1 des Einkommenssteuergesetzes 1988, BGBl.Nr. 400/1988 in der Fassung BGBl.Nr. 600/1996".

43. Im § 103 Abs.2 wird vor dem letzten Satz folgender Satz eingefügt:

"Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von 10 Monaten angerechnet."

44. § 103 Abs.5 1. Halbsatz lautet:

"Die §§ 100, 101, 104 sowie die Abs.1 bis 4 und 6 bis 8 sind auf Dienstnehmerinnen, die"

45. § 103a Abs.2 lautet:

"(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs.1 und des § 23g Abs.6 und 7 bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 97 Abs.1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes."

46. § 103a Abs.4 lautet:

"(4) §§ 23f Abs.2, 23g Abs.3 bis 8, 23h sind anzuwenden."

47. § 105 samt Überschrift lautet:

"Schutz der Jugendlichen

§ 105

(1) Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 106 Abs.6 gelten,

1. bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres oder
2. bis zur Beendigung eines Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnisses, längstens jedoch bis zur Vollendung des 19. Lebensjahres.

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit 9 Stunden nicht überschreiten. § 56 gilt sinngemäß.

(3) Jugendlichen ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 12 Stunden zu gewähren. Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallararbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf 10 Stunden verkürzt werden.

(4) Jugendliche dürfen zur Nachtarbeit (§ 59) und zur Überstundenarbeit (§ 58) nicht herangezogen werden.

(5) Den Jugendlichen ist wöchentlich eine ununterbrochene Freizeit von 41 Stunden zu gewähren, in die der Sonntag zu fallen hat; diese Wochenfreizeit soll nach Möglichkeit spätestens um 13.00 Uhr am Samstag beginnen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 61 Abs.4) zulässig.

(6) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit (Abs.5) beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:

1. Bei einer Beschäftigung am Samstag nach 13.00 Uhr im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
2. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
3. bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag nach 13.00 Uhr und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 41 Stunden.

Jedes zweite Wochenende muß arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt."

48. Nach dem § 105 werden folgende §§ 105a und 105b eingefügt:

"§ 105a

(1) Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen.

(2) Unbeschadet der §§ 75 bis 91 hat die Landesregierung mit Verordnung festzulegen, welche Arbeiten wegen der damit verbundenen besonderen Gefahren für die Gesundheit, körperliche Entwicklung oder Sicherheit der Jugendlichen verboten oder nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind. § 239 ist dabei sinngemäß anzuwenden.

(3) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in einem Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, herangezogen werden. Lehrlinge oder Jugendliche, die in einem sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nach Vollendung des 16. Lebensjahres zu

Ausbildungszwecken fallweise bei den in Satz 1 genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten. Diese Bestimmung gilt nicht für eine Anschlußlehre im Sinne des § 18 der NÖ Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsordnung 1991, LGBl. 5030.

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß §132a Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl.Nr. 189/1955 in der Fassung BGBl.Nr. 600/1996 erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(5) Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

§ 105b

(1) Körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigung sind verboten.

(2) Geldstrafen dürfen über Jugendliche als Disziplinarmaßnahmen nicht verhängt werden.

(3) Dienstgebern oder deren Bevollmächtigten, die wegen Übertretung von Vorschriften betreffend den Schutz der Jugendlichen rechtskräftig bestraft wurden, ist auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer zu untersagen. Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion darf von einem Antrag auf Untersagung absehen und mit einer Ermahnung vorgehen, wenn das Verschulden der Verantwortlichen geringfügig ist und die Folgen der Übertretung unbedeutend sind, sowie die Bestrafung nicht erforderlich ist, um den bzw. die Verantwortlichen in Hinkunft von der Begehung solcher Übertretungen abzuhalten."

49. § 124 Abs.7 lautet:

"(7) Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit 3 Monate im erlernten Beruf weiter zu verwenden (Behaltepflcht). Die Behaltepflcht entfällt oder wird verkürzt, wenn nach Beendigung des Lehrverhältnisses ein weiteres Lehrverhältnis eingegangen wird (Anschlußlehre gemäß § 18 LFBAO 1991, LGBl. 5030)."

50. Dem § 124 Abs.7 wird folgender Abs.8 angefügt:

"(8) Auf Antrag hat die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 24 LFBAO 1991, LGBl. 5030) dem Lehrberechtigten binnen 14 Tagen die im Abs.7 festgesetzte Verpflichtung zu erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung vor Ablauf der Behaltepflcht zu erteilen, wenn diese Verpflichtung aus wirtschaftlichen Gründen nicht erfüllt werden kann. Wird dem Antrag stattgegeben, darf der Lehrberechtigte vor Ablauf der im Abs.7 genannten Frist keinen neuen Lehrling aufnehmen."

51. § 127 lautet samt Überschrift:

"Pflichten des Lehrlings

§ 127

(1) Der Lehrling hat sich zu bemühen, die für den Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Er hat die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, die Unfallverhütungsvorschriften genau zu beachten und die ihm anvertrauten Tiere, Geräte und Maschinen sorgsam zu behandeln.

2) Der Lehrling hat den Unterricht in der Berufsschule und die vorgeschriebenen Fachkurse regelmäßig und pünktlich zu besuchen. Er hat dem Lehrberechtigten das Zeugnis der Berufsschule (des Fachkurses) unmittelbar nach Erhalt und auf Verlangen die Hefte und sonstigen Unterlagen vorzulegen."

52. § 128 lautet samt Überschrift:

„Pflichten des Lehrberechtigten

§ 128

- (1) Der Lehrberechtigte hat für die Ausbildung des Lehrlings zu sorgen und ihn unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften des Lehrberufes selbst zu unterweisen oder durch geeignete Personen unterweisen zu lassen.
- (2) Der Lehrling darf nur zu Tätigkeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.
- (3) Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben und zu verantwortungsbewußtem Verhalten anzuleiten und ihn auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen und die notwendigen Geräte und Maschinen in unfallsicherem Zustand zur Verfügung zu stellen.
- (4) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten und die notwendigen Fahrtkosten zum und vom Schulort zu tragen.
- (5) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

(6) In die Unterrichtszeit im Sinne des Abs.5 sind einzurechnen:

a) die Pausen in der Berufsschule, mit Ausnahme der Mittagspause, wobei eine Unterrichtsstunde samt Pause mit 60 Minuten angenommen wird;

b) der Besuch von Freigegegenständen im Ausmaß von höchstens 2 Unterrichtsstunden, Förderunterricht und Schulveranstaltungen in der Berufsschule im Sinne der §§ 31 und 32 des NÖ Landwirtschaftlichen Schulgesetzes, LGBl.5025

c) an saisonmäßigen Berufsschulen einzelne an einem Schultag entfallene Unterrichtsstunden oder an lehrgangsmäßigen Berufsschulen der an bis zu 2 aufeinanderfolgenden Werktagen entfallene Unterricht, wenn es in jedem dieser Fälle wegen des Verhältnisses zwischen der im Betrieb zu verbringenden Zeit und der Wegzeit nicht zumutbar ist, daß der Jugendliche während dieser unterrichtsfreien Zeit den Betrieb aufsucht.

(7) Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als 8 Stunden, so ist eine Beschäftigung nur insoweit zulässig, als die Unterrichtszeit, die notwendige Wegzeit zwischen Betrieb und Schule und die im Betrieb zu verbringende Zeit die gesetzliche Arbeitszeit nicht überschreitet.

(8) Besucht ein Lehrling eine lehrgangsmäßige Berufsschule und beträgt die wöchentliche Unterrichtszeit mehr als 40 Stunden, so steht für die diesen Zeitraum übersteigende Unterrichtszeit ein Freizeitausgleich von höchstens 5 Stunden pro Woche zu. Dieser ist binnen 4 Wochen nach Beendigung des Schulbesuches zu gewähren.

(9) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltspflicht (§ 124 Abs.7) die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts freizugeben.

(10) Den Schülervertretern (§ 59 Abs.2 des NÖ Landwirtschaftlichen Schulgesetzes, LGBl. 5025) ist für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Obliegenheiten die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren, soweit die Wahrnehmung dieser Verpflichtungen in die Arbeitszeit fällt."

53. Im § 131 Abs.1 erhalten die bisherigen lit.f bis h die Bezeichnung lit.g bis i; lit.f (neu) lautet:

"f) durch einvernehmliche Auflösung (§ 132a);"

54. Im § 131 Abs.2 tritt anstelle des Zitates "lit.f und lit.g" das Zitat "lit.g und lit.h".

55. § 132 lautet samt Überschrift:

"Auflösung des Lehrverhältnisses

§ 132

(1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit rechtswirksam nur aus wichtigen Gründen gelöst werden; solche sind insbesondere auf Seite

1. des Lehrberechtigten,

a) wenn der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens des Lehrberechtigten unwürdig erscheinen läßt;

b) wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;

c) wenn der Lehrling unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, sofern innerhalb der vereinbarten Lehrzeit eine Wiedererlangung dieser Fähigkeit nicht zu erwarten ist;

d) wenn der Lehrling durch mehr als 3 Monate in Haft, ausgenommen Untersuchungshaft, gehalten wird;

2. des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters,

a) wenn der Lehrberechtigte die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;

b) wenn der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;

c) wenn der Lehrberechtigte den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, ihn mißhandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt oder es unterläßt, den Lehrling vor Mißhandlungen, körperlicher Züchtigung, erheblicher wörtlicher Beleidigung oder unsittlichen Handlungen durch Familienangehörige des Lehrberechtigten oder Dienstnehmer des Betriebes zu schützen;

d) wenn der Lehrberechtigte wiederholt gegen die §§ 105, 105a, 105b (Schutz der Jugendlichen) verstößt.

(2) Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs.1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen. Wird das Lehrverhältnis vom Lehrling aus den in Abs.1 Z.2 genannten Gründen vorzeitig aufgelöst, muß überdies die Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters vorliegen. Satz 1 und 2 gelten nicht für die Heimlehre (§ 124 Abs.4)."

56. Nach dem § 132 wird folgender § 132a samt Überschrift eingefügt:

"Eilvernehmliche Auflösung

§ 132a

(1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit einvernehmlich aufgelöst werden.

(2) Die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs.1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen und bedarf überdies der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings.

(3) Bei einvernehmlicher Auflösung des Lehrverhältnisses muß eine Amtsbestätigung eines Gerichts (§ 92 Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl.Nr. 104/1985 in der Fassung BGBl.Nr. 601/1996) oder der gesetzlichen Interessensvertretung der Dienstnehmer vorliegen, aus der hervorgeht, daß der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.

(4) Abs.2 und 3 gelten nicht für die Heimlehre (§ 124 Abs.4)."

57. § 139 Abs.2 Z.7 lautet:

"7. Personen, die Zivildienst leisten."

58. Im § 152 Abs.3 letzter Satz entfällt die Wortfolge „und wenn die Betriebsversammlung gemäß § 148 Abs.2 Z.2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessensvertretung der Dienstnehmer einberufen wurde“.

59. Dem § 152 Abs.3 letzter Satz (neu) wird folgender Satz angefügt:

„Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 148 Abs.2 Z.2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessensvertretung der Dienstnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens 1/3 der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist.“

60. Dem § 153 Abs.2 wird folgender Abs.3 angefügt:

"(3) Im Betriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein."

61. Im § 155 Abs.1 entfällt die Wortfolge „und nicht vom Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften ausgeschlossen“.

62. § 156 Abs.1 lautet:

„(1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, die

1. a) österreichische Staatsbürger oder
b) Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Mitgliedstaates sind, und
2. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben und
3. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und
4. außer der österreichischen Staatsbürgerschaft alle sonstigen Voraussetzungen für das Wahlrecht zu den österreichischen gesetzgebenden Körperschaften erfüllen bzw. erfüllen würden.“

63. Nach dem § 158 Abs.4 wird folgender Abs.4a eingefügt:

"(4a) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer Bedacht genommen werden."

64. § 165a lautet samt Überschrift:

„Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

§ 165a

(1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbständigten Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne dieses Gesetzes zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 137) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 164 Abs.1) verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 165 Z.1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 167 Abs.1 Z.3 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.“

65. Nach § 165a wird folgender § 165b eingefügt:

„§ 165b

(1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 137 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluß ein Organ der Dienstnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); §§ 168 und 169 gelten sinngemäß.

(2) § 165a Abs.2 1. Satz und Abs.3 gelten sinngemäß.“

66. Dem § 172 Abs.2 wird folgender zweiter Satz angefügt:

"Einem Ausschuß sollen insbesondere die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen in den Angelegenheiten der Gleichbehandlung, der Frauenförderung, der Wahrnehmung der Interessen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit Familienpflichten sowie der Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung übertragen werden."

67. Dem § 172 Abs.3 wird folgender zweiter Satz angefügt:

"Im übrigen gilt Abs.2 zweiter Satz."

68. Im § 176 Abs.1 wird nach dem Wort „Dienstnehmerschaft“ die Wortfolge „und der ehemaligen Dienstnehmer des Betriebes“ eingefügt.

69. Im § 177 Abs.12 3. Zeile wird nach dem Wort „für“ die Wortfolge „Wohlfahrtsmaßnahmen oder“ eingefügt.

70. Im § 183 erhält der bisherige Text die Bezeichnung Abs.1; dem Abs.1 (neu) wird folgender Abs.2 angefügt:

"(2) Im Zentralbetriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein."

71. § 184 Abs.3 lautet:

"(3) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer, der Gruppen der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens im Zentralbetriebsrat Bedacht genommen werden."

72. Im § 185 Abs.6 lautet das Zitat „(§§ 165a und b)“.

73. Im § 188 Abs.1 tritt anstelle der Wortfolge „der Dienstnehmerschaft“ die Wortfolge „zugunsten der Dienstnehmerschaft und der ehemaligen Dienstnehmer“.

74. Im § 200 Abs.1 werden in Z.23 nach "Abs.1" anstelle des Punktes ein "Strichpunkt" gesetzt und folgende Z.24 und 25 angefügt:

"24. Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer;

25. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 165a).“

75. Im § 208 Abs.3 tritt anstelle der einleitenden Wortfolge „Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs.1 genannten Frist nicht ausdrücklich zugestimmt, so kann diese bei Gericht angefochten werden, wenn“ die Wortfolge „Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn“.

76. Dem § 208 Abs.3 Z.2 wird folgender Satz angefügt:

„Umstände gemäß lit.a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Dienstnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen dem der Betrieb angehört langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden.“

77. Im § 208 Abs.4 4. Satz tritt anstelle der Wortfolge „einer Woche“ die Wortfolge „von zwei Wochen“.

78. Dem § 208 Abs.4 wird folgender Satz angefügt:

„Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs.1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs.6 nicht anderes bestimmt.“

79. § 208 Abs.6 (neu) lautet:

„(6) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs.1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß Abs.3 Z.2 nicht angefochten werden.“

80. Der bisherige § 208 Abs.6 erhält die Absatzbezeichnung (7).

81. § 209 Abs.2 lautet:

„(2) Die Entlassung kann bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 208 Abs.3 vorliegt und der betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 208 Abs.3 Z.2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs.1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 208 Abs.4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.“

82. § 211 Abs.1 letzter Satz lautet:

„Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl.Nr. 31/1969 in der Fassung BGBl.Nr. 450/1994 , an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.“

83. § 211 Abs.2 (neu) lautet:

„(2) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs.1 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat rechtzeitig im vorhinein zu erfolgen und insbesondere zu umfassen:

1. den Grund für diese Maßnahme;
2. die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Dienstnehmer;
3. die hinsichtlich der Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.“

84. Der bisherige § 211 Abs.2 erhält die Absatzbezeichnung (3).

85. Im § 212 Abs.1 Z.7 wird das Satzzeichen „Punkt“ nach dem Wort „Betrieb“ durch das Satzzeichen „Strichpunkt“ ersetzt und dem § 212 Abs.1 Z.7 wird folgende Z.8 angefügt:

„8. Die Auflösung von Dienstverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs.1 Z.1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl.Nr. 31/1969 in der Fassung BGBl.Nr. 450/1994, auslöst.“

86. § 212 Abs.2 (neu) lautet:

„(2) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs.1 Z.8 hat die Information nach Abs.1 1. Satz jedenfalls zu umfassen

1. die Gründe für die Maßnahme,
2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Dienstnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Dienstnehmer,
3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Dienstnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Dienstnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach Z.1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Unbeschadet des § 195 Abs.2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.

87. Der bisherige § 212 Abs.2 erhält die Absatzbezeichnung (3).

88. Der bisherige § 212 Abs.3 erhält die Absatzbezeichnung (4) und lautet:

„(4) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs.1 Z.1 bis 8 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Dienstnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Dienstnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs.1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer in der Weise zu berücksichtigen, daß Nachteile, die die Dienstnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.“

89. Dem § 218 wird folgender Abs.4 angefügt:

„(4) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 165a) die Anzahl der Dienstnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs.1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht.“

90. Dem § 219 Abs.6 wird folgender Satz angefügt:

„Im Falle des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in

dem Ausmaß als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrates entspricht, sofern sich nicht nach dem 1. Satz ein größerer Anspruch ergibt.“

91. Im § 234 Abs.1 erste Zeile tritt anstelle des Zitates "Abs.2 bis 4" das Zitat "Abs.1a bis 4".

92. Dem § 234 wird folgender Abs.1a angefügt:

"(1a) Mit einer Geldstrafe bis zu S 5.000,-- ist auf Antrag eines Stellenwerbers zu bestrafen, wer als privater Arbeitsvermittler oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts entgegen der Bestimmung des § 240 Abs.4 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt."

93. Im § 234 Abs.2 lit.b tritt anstelle des Zitates "§ 105 Abs.2 bis 5" das Zitat "§§ 105 Abs.2 bis 6, 105a Abs.3 und 5".

94. Im § 234 Abs.2 lit.c wird nach dem Zitat "§ 70 Abs.1" das Zitat "und 2" eingefügt.

95. Im § 234 Abs.2 lit.d wird nach dem Zitat "§ 91 Abs.1 Z.1 bis 3, 7 und 8" anstelle des Wortes "und" das Satzzeichen "Beistrich" gesetzt und nach dem Zitat "§ 92 Abs.1, 3 und 4" das Zitat "und § 105b Abs.1 und 2" eingefügt.

96. Im § 234 Abs.2 lit.e wird nach der Wortfolge "erlassen worden sind" die Wortfolge "oder die Bestimmungen einer Verordnung gemäß § 105a Abs.2" anstelle des Satzzeichens "Beistrich" eingefügt.

97. Im § 234 Abs.2 lit.e tritt anstelle der Wortfolge "... Aufträgen oder Verfügungen widersprechen oder" die Wortfolge "... Aufträgen, Verfügungen oder dieser Verordnung widersprechen oder".

98. § 234 Abs.2 lit.m lautet:

m) gegen die Pflicht als Lehrberechtigter gemäß § 128 Abs.2 verstößt oder"

99. Im § 234 Abs.4 lit.h tritt anstelle des Zitates „§ 211 Abs.2“ das Zitat „§ 211 Abs.2 oder 3“.

100. Der bisherige § 234 Abs.4 lit.i bis j erhält die Bezeichnung j) bis k).¹

101. § 234 Abs.4 lit.i (neu) lautet:

„i) als Betriebsinhaber der Bestimmung des § 212 Abs.1 Z.8 oder Abs.2 zuwiderhandelt oder“

102. Im § 234 Abs.5 4. Zeile wird nach dem Wort „Strafantrag“ die Wortfolge „als Privatankläger (§ 56 Abs.2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl.Nr. 52/1991 in der Fassung BGBl.Nr. 620/1995)“ eingefügt.

103. Im § 234 Abs.5 Z.2 wird der Buchstabe „j“ durch „k“ ersetzt.

104. Im § 234 Abs.5 Z.3 wird nach der „lit.h“ die Wortfolge „und i“ eingefügt.

105. Im § 234 Abs.5 Z.4 wird der Buchstabe „i“ durch „j“ ersetzt.

106. Im § 240 Abs.1 zweite Zeile wird vor dem Wort "diskriminiert" die Wortfolge "unmittelbar oder mittelbar" und bei der Z.4 zwischen dem Wort "Weiterbildung" und dem Satzzeichen "Beistrich" die Wortfolge "auf betrieblicher Ebene" eingefügt.

107. Nach dem § 240 Abs.1 werden folgende Absätze 1a und 1b eingefügt:

"(1a) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis

1. vom Dienstgeber selbst sexuell belästigt wird oder
2. der Dienstgeber es schuldhaft unterläßt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Dienstnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.

(1b) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. wenn der Umstand, daß die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Dienstgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienstverhältnis gemacht wird."

108. § 240 Abs.2 lautet:

"(2) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen."

109. Dem § 240 Abs.4 wird folgender Abs.5 angefügt:

"(5) Der Begriff Dienstnehmer umfaßt sowohl männliche als auch weibliche Dienstnehmer, es sei denn, daß eine Bestimmung in diesem Gesetz nur für ein bestimmtes Geschlecht anwendbar ist. Das gleiche gilt für die Begriffe: Dienstgeber, Vorgesetzter, Vorsitzender, Stellvertreter, Ersatzmann, Kollege, Beamter sowie Lehrberechtigter, Lehrling, Stellenwerber, Bewerber, Kläger, Belästiger und Verantwortlicher oder sonstige personenbezogene Begriffe."

110. § 240a Abs.1 lautet:

"(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 gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet."

111. Nach dem § 240a Abs.1 wird folgender Abs.1a eingefügt:

"(1a) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs.1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufzuteilen."

112. Im § 240a Abs.2 zweite Zeile wird das Wort "Dienstnehmer" durch die Wortfolge "Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird," ersetzt.

113. § 240a Abs.5 lautet:

"(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 gegenüber dem Dienstnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgelt Differenz für 4 Monate zwischen dem Entgelt, das der Dienstnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt."

114. Nach dem § 240a Abs.5 wird folgender Abs.5a eingefügt:

"(5a) Machen mehrere Dienstnehmer Ansprüche nach Abs.5 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Klägers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgelt Differenz für 4 Monate zwischen dem Entgelt, das der Dienstnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt."

115. § 240a Abs.7 lautet:

"(7) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis diskriminierter Dienstnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Falle des § 240 Abs.1a Z.2 auch gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße

besteht, hat der Dienstnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf S 5.000,-- Schadenersatz."

116. Im § 240a erhält Abs.8 die Bezeichnung Abs.9.

117. § 240a Abs.8 (neu) lautet:

"(8) Ist ein Dienstverhältnis vom Dienstgeber wegen des Geschlechtes des Dienstnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden."