

Der Landtag von Niederösterreich hat am ..... in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287/1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 64/2004, und des IV. Teiles des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, beschlossen:

### **Änderung der NÖ Landarbeitsordnung 1973**

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

1. In der Anlage A, Inhaltsverzeichnis, wird nach der Wortfolge

„§ 1 Geltungsbereich“ folgende Wortfolge eingefügt:

„§ 1a Sprachliche Gleichbehandlung“

2. In der Anlage A, Inhaltsverzeichnis, wird die Wortfolge

„§ 23j Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmer

§ 23k Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 23l Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 23m Dienst(Werks)Wohnung

§ 23n Austritt aus Anlass der Geburt des Kindes“ ersetzt durch die Wortfolge:

„§ 23j Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 23k Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 23l Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 23m Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 23n Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 23o Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 23p Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 23q Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

§ 23r Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 23s Spätere Geltendmachung der Karenz

§ 23t Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

§ 23u Dienst(Werks)wohnung“

3. In der Anlage A, Inhaltsverzeichnis, wird die Wortfolge

„§103f Teilzeitbeschäftigung für Dienstnehmerinnen

§ 103g Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes“ ersetzt durch die Wortfolge:

„§ 103f Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 103g Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

§ 103h Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

§ 103i Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 103j Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

§ 103k Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

§ 103l Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

§ 103m Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

§ 103n Änderung der Lage der Arbeitszeit

§ 103o Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes“

4. In der Anlage A, Inhaltsverzeichnis, wird die Wortfolge

„16. Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Dienstnehmern

16.1 Gleichbehandlungsgebot

§ 240 Gleichbehandlungsgebot

§ 240a Rechtsfolgen bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes“ ersetzt durch die Wortfolge:

„16. Gleichbehandlung

16.1 Gleichstellung und Gleichbehandlungsgebot

§ 240 Gleichstellung

§ 240a Gleichbehandlungsgebot

- § 240b Begriffsbestimmungen
- § 240c Ausnahmebestimmungen
- § 240d Sexuelle Belästigung
- § 240e Belästigung
- § 240f Positive Maßnahmen
- § 240g Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 240h Entlohnungskriterien
- § 240i Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 240j Benachteiligungsverbot

5. In der Anlage A, Inhaltsverzeichnis, am Ende wird die Bezeichnung „VIII“ durch die Bezeichnung „IX“ ersetzt.
6. Nach dem § 1 wird folgender § 1a eingefügt:

„Sprachliche Gleichbehandlung  
§ 1a

Soweit personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form ausgeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.“

7. Im § 10a Abs. 9 tritt anstelle des Zitates „§§ 23j, 23k und 103f“ das Zitat „§§ 23j, 23k, 23q, 103f, 103g und 103m“.
8. Im § 23a Abs. 3 tritt anstelle des Zitates „BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung BGBl. I Nr. 103/2001“, das Zitat „BGBl. Nr. 560/1978 in der Fassung BGBl. I Nr. 78/2004“ und anstelle des Zitates „BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung BGBl. I Nr. 103/2001,“ das Zitat „BGBl. Nr. 559/1978 in der Fassung BGBl. I Nr. 78/2004“.

9. Im § 23e Abs. 4 wird die Wortfolge „vereinbarte Teilzeitbeschäftigung“ durch die Wortfolge „Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 23j, 23k oder 23q“ ersetzt.
10. § 23f Abs. 1 Z. 2 lautet:  
„2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 23j, 23k oder 23q, die infolge der Verhinderung der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter in Anspruch genommen wird.“
11. Die §§ 23j bis 23u samt Überschriften lauten:

„Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

§ 23j

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

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 137) mit mehr als 20 Dienstnehmern 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 vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z. 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz werden abweichend von § 23i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindest-

dauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

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

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 200 Abs. 1 Z. 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

#### Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

##### § 23k

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 23j 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.

#### Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

##### § 23l

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 23j und 23k ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811 in der Fassung BGBl. I Nr. 77/2004 gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

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

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 97 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften anderer Vertragsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 23a Abs. 1 Z. 2),

angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

§ 23a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, 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 gemäß 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, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988 in der Fassung BGBl. I Nr. 102/2004, 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 vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

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

#### Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

##### § 23m

(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 bei zu ziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen bei gezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen

antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 der Zivilprozessordnung, RGBI. Nr. 113/1895 in der Fassung BGBl. I Nr. 114/2003, zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dem Dienstnehmer auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

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

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

#### Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

##### § 23n

(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 bei zu ziehen.

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

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

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

#### Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

##### § 23o

(1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 23j und 23k zu Stande, kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Karenz, 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 § 23m Abs. 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 23n Abs. 2 nicht statt, kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber

bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

#### Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

##### § 23p

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des Gerichts aus den in § 33 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 23m und 23n.

(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, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 208 Abs. 5 ist anzuwenden.

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

#### Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

##### § 23q

Die §§ 23j bis 23p 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 Teilzeitbe-

schäftigung zum frühesten möglichen Zeitpunkt, hat er dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

#### Änderung der Lage der Arbeitszeit

##### § 23r

Die §§ 23j bis 23q sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

#### Spätere Geltendmachung der Karenz

##### § 23s

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

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

#### Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

##### § 23t

Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 23a, 23b, 23d, 23e oder 23s bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

## Dienst(Werks)wohnung

## § 23u

Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 23f und 23p nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.“

12. Im § 30 Abs. 5 lit. b wird das Zitat „(§ 103f)“ durch das Zitat „(§§ 103f, 103g oder 103m)“ ersetzt.
13. Im § 30 Abs. 6 wird das Zitat „(§§ 23j und 23k)“ durch das Zitat „(§§ 23j, 23k oder 23q)“ ersetzt.
14. Im § 30 Abs. 7 Z. 3 wird das Zitat „§§ 23j, 23k und 103f“ durch das Zitat „§§ 23j, 23k, 23q, 103f, 103g oder 103m“ ersetzt.
15. Im § 38e Abs. 3 werden das Zitat „23l“ durch das Zitat „23s“ und das Zitat „103f Abs. 1 letzter Satz“ durch das Zitat „103h Abs. 8“ ersetzt.
16. Im § 38p Abs. 2 Z. 1 wird das Zitat „§§ 23j, 23k oder 103f“ durch das Zitat „§§ 23j, 23k, 23q, 103f, 103g oder 103m“ ersetzt.
17. Im § 71 Abs. 2 wird das Zitat „§§ 23j, 23k oder 103f“ durch das Zitat „§§ 23j, 23k, 23q, 103f, 103g oder 103m“ ersetzt.
18. Im § 78 Abs. 9 wird nach dem zweiten Satz folgender Satz eingefügt:  
 „Ausgenommen von diesem Verbot sind Dachleitern und Hochsitzleitern für den Jagdbetrieb gemäß § 34 Abs. 1 Z. 4 NÖ LFW AM-VO, LGBl. 9020/12-0.“

19. § 82 Abs. 3 Z. 8 lautet:  
„8. Es dürfen nur Leitungsroller mit Überhitzungsschutzeinrichtung verwendet werden.“
20. Im § 88 Abs. 1 Z. 7 wird das Wort „Entlastungsarbeiten“ durch das Wort „Entastungsarbeiten“ ersetzt.
21. Im § 95 Abs. 7 tritt anstelle des Zitates „Mutter-Kind-Pass-Verordnung, BGBl. II Nr. 24/1997 in der Fassung BGBl. II Nr. 345/1998“ das Zitat „Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 – MuKiPassV, BGBl. II Nr. 470/2001“.
22. Im § 103d Abs. 3 entfällt das Wort „vereinbaren“.
23. Die §§ 103f bis 103o samt Überschriften lauten:

#### „Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

##### § 103f

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

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 137) mit mehr als 20 Dienstnehmern 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 Dienst-

verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z. 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 103e in Verbindung mit § 23i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl nach Abs. 1 Z. 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer 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 betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 200 Abs. 1 Z. 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

### Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

#### § 103g

Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 103f 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.

## Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

### § 103h

- (1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 103f und 103g ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 167 Abs. 2, 177 oder 177b des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs, JGS Nr. 946/1811 in der Fassung BGBl. I Nr. 77/2004, gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.
- (2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens drei Monate dauern.
- (3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 97 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 § 97 Abs. 1 bekannt zu geben.
- (4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, 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 gemäß § 97 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 § 97 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, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommenssteuergesetzes 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988 in der Fassung BGBl. I Nr. 102/2004 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) § 23s ist sinngemäß anzuwenden.

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

(10) Die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin endet vorzeitig mit der Inanspruchnahme einer Karenz oder Teilzeitbeschäftigung für ein weiteres Kind.

### Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

#### § 103i

(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 bei zu ziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen bei gezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch



von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 der Zivilprozessordnung, RGBI. Nr. 113/1895 in der Fassung BGBl. I Nr. 114/2003, zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

(3) Kommt binnen vier Wochen ab Einlangen des Antrags beim Arbeits- und Sozialgericht keine gütliche Einigung zu Stande, hat der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche die Dienstnehmerin auf Einwilligung in die von ihm vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht zu klagen, andernfalls kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten. Findet der Vergleichsversuch erst nach Ablauf von vier Wochen statt, beginnt die Frist für die Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

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

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

## Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

### § 103j

(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 bei zu ziehen.

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

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

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

## Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

### § 103k

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 103f und 103g zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

1. an Stelle der Teilzeitbeschäftigung oder
2. bis zur Entscheidung des Arbeits- und Sozialgerichtes

Karenz, 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 § 103i Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 103j Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

#### Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

##### § 103l

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 100 und 101 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 §§ 103i und 103j.

(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, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 208 Abs. 5 ist anzuwenden.

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

#### Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

##### § 103m

Die §§ 103f bis 103l gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Über-

nahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühesten möglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben.

### Änderung der Lage der Arbeitszeit

#### § 103n

Die §§ 103f bis 103m 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.

### Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

#### § 103o

Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 103c Abs. 1 Z. 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 103c Abs. 1 Z. 2) innerhalb von drei Monaten,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 103, 103a, 103c, 103d oder 103 h Abs. 8 in Verbindung mit § 23s bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.“

24. Im § 104 tritt anstelle des Zitates „§ 23m“ das Zitat „§ 23u“.
25. Im § 234 Abs. 1a wird die Wortfolge „entgegen der Bestimmung des § 240 Abs. 4“ durch die Wortfolge „oder als Dienstgeber entgegen der Bestimmung des § 240g“ ersetzt.

26. Die §§ 240 bis 240j samt Überschriften lauten:

„16. Gleichbehandlung

16.1. Gleichstellung und Gleichbehandlungsgebot

Gleichstellung

§ 240

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

Gleichbehandlungsgebot

§ 240a

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

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

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

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

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

## Begriffsbestimmungen

### § 240b

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes oder auf Grund eines in § 240a Abs. 2 genannten Grundes 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 auf Grund ihres Geschlechtes oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

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

## Ausnahmebestimmungen

## § 240c

- (1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 240a Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.
- (2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder 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 Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung
1. objektiv und angemessen ist,
  2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
  3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.
- (4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen
1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Dienstnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch 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 zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

## Sexuelle Belästigung

### § 240d

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

1. vom Dienstgeber selbst sexuell belästigt wird,
2. durch den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z. 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffe-



ne Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

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

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

### Belästigung

#### § 240e

(1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 240a Abs. 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

1. vom Dienstgeber selbst belästigt wird,
2. durch den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z. 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 240a Abs. 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens des Dienstgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

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

#### Positive Maßnahmen

##### § 240f

Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Dienstnehmer umfassende Verfügungen des Dienstgebers getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 B-VG, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

#### Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

##### § 240g

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

(2) Der Dienstgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) in sonst diskriminierender Weise ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, das betreffende Merkmal stellt auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung dar, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittler gemäß § 4 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969 in der Fassung BGBl. I Nr. 64/2004, und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

## Entlohnungskriterien

### § 240h

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 in § 240a Abs. 2 genannten Grundes führen.

## Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

### § 240i

(1) Ist das Dienstverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240a Abs. 1 Z. 1 oder des § 240a Abs. 2 Z. 1 nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens

und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

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

(2) Erhält ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240a Abs. 1 Z. 2 oder des § 240a Abs. 2 Z. 2 durch den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als ein Dienstnehmer, bei dem eine Diskriminierung wegen eines in § 240a Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240a Abs. 1 Z. 3 oder des § 240a Abs. 2 Z. 3 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240a Abs. 1 Z. 4 oder des § 240a Abs. 2 Z. 4 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240a Abs. 1 Z. 5 oder des § 240a Abs. 2 Z. 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Dienstnehmer zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der Dienstnehmer

bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder 2. bis 500 Euro, wenn der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einem Dienstnehmer durch die Diskriminierung entstandenen Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 240a Abs. 1 Z. 6 oder des § 240a Abs. 2 Z. 6 hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes oder wie ein Dienstnehmer, bei welchem eine Diskriminierung wegen eines in § 240a Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Arbeitsverhältnis vom Dienstgeber wegen des Geschlechtes des Dienstnehmers oder wegen eines in § 240a Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 240a Abs. 1 Z. 7 oder § 240a Abs. 2 Z. 7), so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 240d oder einer Belästigung nach § 240e hat der Dienstnehmer gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 240d Abs. 1 Z. 2 oder 240e Abs. 1 Z. 2 auch gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögens-einbuße besteht, hat der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz, im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens auf 720 Euro Schadenersatz.

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 240a, 240d oder 240e beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 240a zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die aus-

zuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 240b Abs. 2 oder 240c vorliegt. Bei Berufung auf §§ 240d oder 240e obliegt es dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

### Benachteiligungsverbot

#### § 240j

Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein Dienstnehmer durch den Dienstgeber innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein anderer Dienstnehmer, der als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines anderen Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 240i Abs. 9 gilt sinngemäß.“

27. Im § 242 und § 244 Abs. 2 und Abs. 4 tritt anstelle des Zitates „(§ 240)“ das Zitat „(§§ 240a bis 240e)“.
28. Im § 243 Abs. 1 wird das Zitat „(§ 240)“ ersetzt durch die Wortfolge: „im Sinne der §§ 240a bis 240e sowie bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung“.
29. Nach § 244 Abs. 1 wird folgender § 244 Abs. 1a eingefügt:  
„(1a) Der Dienstnehmer hat das Recht, sich im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission durch eine Person seines Vertrauens, insbesondere einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen. Die Gleichbehandlungskommission hat auf Antrag des Dienstnehmers

einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson bei zu ziehen und den Dienstnehmer zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.“

30. Im § 244 Abs. 6 wird folgender Satz angefügt:  
„Diese Veröffentlichung ist auch im Falle der Nichtbeachtung der Aufforderung gemäß § 244 Abs. 4 durch den Dienstgeber vorzunehmen.“
  
31. Im § 248 Z. 6 wird nach der Zahl „16“ das Satzzeichen „Strichpunkt“ durch das Satzzeichen „Beistrich“ ersetzt und folgende Wortfolge eingefügt:  
„geändert durch die Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 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), ABI.Nr. L 131 vom 5. Mai 1998, S. 11, geändert durch die Richtlinie 2003/18/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 27. März 2003, ABI.Nr. L 97 vom 15. April 2004, S.48;“
  
32. Im § 248 Z. 11 wird nach der Zahl „28“ das Satzzeichen „Strichpunkt“ durch das Satzzeichen „Beistrich“ ersetzt und folgende Wortfolge eingefügt:  
„geändert durch die Richtlinie 2001/45/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. Juni 2001, ABI.Nr. L 195 vom 19. Juli 2001, S. 46;“
  
33. § 248 Z. 15 lautet:  
„Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates), ABI.Nr. L 158 vom 30. April 2004, S. 50, berichtigt ABI.Nr. L 229 vom 29. Juni 2004;“

34. Im § 248 Z. 19 wird nach der Zahl „18“ das Satzzeichen „Strichpunkt“ durch das Satzzeichen „Beistrich“ ersetzt und folgende Wortfolge eingefügt:  
„geändert durch die Richtlinie 2002/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000 , ABI.Nr. L 195 vom 1. August 2000, S. 41;“
35. Im § 248 Z. 26 wird nach der Zahl „40“ das Satzzeichen „Strichpunkt“ durch das Satzzeichen „Beistrich“ ersetzt und folgende Wortfolge eingefügt:  
„geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002, ABI.Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S. 15;“
36. Im § 248 Z. 33 wird nach der Zahl „57“ das Satzzeichen „Punkt“ durch das Satzzeichen „Strichpunkt“ ersetzt und folgende Wortfolge eingefügt:  
„berichtigt ABI.Nr. L 134 vom 7. Juni 2000, S. 36;“
37. Im § 248 wird nach Z. 33 folgende Z. 34 und Z. 35 angefügt:  
„34. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse und ethnischen Herkunft, ABI.Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22;  
35. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABI.Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16.“
38. In der Anlage B wird folgender Artikel IX angefügt:

#### „Artikel IX

#### Übergangsbestimmungen

zur 20. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. 9020-21

(1) Die Bestimmungen der §§ 23a Abs. 3, 23b Abs. 1, 23d Abs. 4, 23e Abs. 4, 23f Abs. 1, 23j bis 23l, 23m Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 23n Abs. 1, 2, 4 und 7, 23o bis 23u, 30 Abs. 5 bis 7, 38e Abs. 3, 38p Abs. 2., 71 Abs. 2, 103d Abs. 3, 103f bis 103h,



103i Abs. 1 bis 3, 5 und 7, 103j Abs. 1, 2, 4 und 6, 103k bis 103o und 104 gelten für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geboren werden.

(2) Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen der §§ 23j, 23k oder 103f in der Fassung LGBI. 9020-20.

(3) Abweichend von Abs. 2 kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den §§ 23j bis 23r und 103f bis 103n verlangt werden von

1. Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt in Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
2. Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt in einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
3. Eltern, wenn sich die Mutter des Kindes zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt in einem Beschäftigungsverbot nach § 97 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet;

4. Eltern, wenn die Mutter des Kindes zu dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt im Anschluss an die Frist nach § 97 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.“