

Gesetz vom, mit dem die Steiermärkische Landarbeitsordnung 2001 (STLAO 2001) geändert wird

Der Steiermärkische Landtag hat in Ausführung der Grundsatzbestimmungen des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl.Nr. 287, zuletzt in der Fassung BGBl.I Nr. 36/2005, des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl.Nr. 22/1970, zuletzt in der Fassung BGBl.I Nr. 82/2005 und des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl.I Nr. 66/2004, zuletzt in der Fassung BGBl.I Nr. 82/2005, beschlossen:

Die Steiermärkische Landarbeitsordnung 2001 (STLAO 2001), LGBl.Nr. 39/2002, zuletzt in der Fassung LGBl.Nr., wird wie folgt geändert:

1. Das Inhaltsverzeichnis wird wie folgt geändert:

- *Nach der Überschrift zu § 15 „Gleichbehandlungsgebot“ werden folgende Einträge eingefügt:*
 - „§ 15a Begriffsbestimmungen zur Gleichbehandlung
 - § 15b Ausnahmebestimmungen
 - § 15c Sexuelle Belästigung
 - § 15d Belästigung
 - § 15e Positive Maßnahmen
 - § 15f Entlohnungskriterien“
- *Nach der Überschrift zu § 16 wird folgender Eintrag eingefügt:*
 - „§ 16a Benachteiligungsverbot“
- *Die Überschrift zu § 17 lautet:*
 - „Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung“
- *Die Überschrift zu § 296 lautet:*
 - „Aufgaben der Gleichbehandlungskommission“
- *Nach der Überschrift „Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall“ wird folgender Eintrag eingefügt:*
 - „§ 298a Schlichtungsversuch“

2. § 15 lautet:

„§ 15 Gleichbehandlungsgebot

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

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

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

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

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.

3. Nach § 15 werden folgende §§ 15a bis 15f eingefügt:

„§ 15a Begriffsbestimmungen zur Gleichbehandlung

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes oder auf Grund eines in § 15 Abs. 2 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Personen auf Grund ihres Geschlechtes oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, 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.

(4) Behinderung im Sinne dieses Gesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten. Ein festgestellter Grad der Behinderung ist nicht erforderlich.

(5) Das Diskriminierungsverbot auf Grund einer Behinderung ist auch auf jeden Elternteil anzuwenden, der auf Grund der Behinderung eines Kindes (Stief-, Wahl-, Pflegekindes) diskriminiert wird, dessen behinderungsbedingt erforderliche Betreuung er wahrnimmt. Es ist weiters auf Angehörige anzuwenden, die auf Grund der Behinderung einer Person diskriminiert werden, deren behinderungsbedingt erforderliche Betreuung sie überwiegend wahrnehmen. Als Angehörige gelten Ehe- und Lebenspartner, Geschwister sowie Verwandte in gerader Linie mit Ausnahme der Eltern. Im Falle der Belästigung (im Sinne des § 15d) ist das Verbot weiters auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.

(6) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen nach § 15b Abs. 6, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des § 15b Abs. 7, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist § 15b Abs. 7 heranzuziehen.

(7) Bei der Beurteilung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren ist auch zu prüfen, ob einschlägige aus dem gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten wurden. Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Personen mit

Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

§ 15b Ausnahmebestimmungen

(1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 15 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 Arbeitnehmer/innen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters 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 der Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

(6) Eine mittelbare Diskriminierung auf Grund einer Behinderung liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastung unzumutbar wäre.

(7) Bei der Prüfung, ob Belastungen unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründeten Bedingungen verbundene Aufwand,
2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Dienstgebers,
3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
4. die zwischen dem Inkrafttreten dieses Gesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.

§ 15c Sexuelle Belästigung

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

1. vom/von der Dienstgeber/in selbst sexuell belästigt wird,

2. durch den/die Dienstgeber/in dadurch diskriminiert wird, in dem/sie als schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/ihrem 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 betroffene 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/der Dienstgebers/Dienstgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/en/in zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zu 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.

§ 15d Belästigung

(1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 15 Abs. 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen

1. vom/von der Dienstgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Dienstgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen 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 /ihrem Dienstverhältnis belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 15 Abs. 2 in Zusammenhang stehendes unangebrachtes oder anstößiges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Dienstgebers/Dienstgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/en/in 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 Belästigung einer Person vor.

§ 15e Positive Maßnahmen

Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Dienstnehmer/innen umfassende Verfügungen des/der Dienstgebers/Dienstgeberin getroffene spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechtes oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 15 Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

§ 15f Entlohnungskriterien

Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen, noch Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 15 Abs. 2 genannten Grundes führen.“

4. § 16 lautet:

„§ 16

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

(1) Ist das Dienstverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 15 Abs. 1 Z. 1 oder des § 15 Abs. 2 Z. 1 nicht begründet worden, so ist der/die Dienstgeber/in gegenüber dem/der Stellenwerber/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

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

(2) Erhält ein/e Dienstnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 15 Abs. 1 Z. 2 oder des § 15 Abs. 2 Z. 2 durch den/die Dienstgeber/in für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein/e Dienstnehmer/in des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als ein/e Dienstnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 15 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat er/sie gegenüber dem/der Dienstgeber/in Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 15 Abs. 1 Z. 3 oder des § 15 Abs. 2 Z. 3 hat der/die Dienstnehmer/in 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 § 15 Abs. 1 Z. 3 oder des § 15 Abs. 2 Z. 4 hat der/die Dienstnehmer/in 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/e Dienstnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 15 Abs. 1 Z. 5 oder des § 15 Abs. 2 Z. 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Dienstgeber/in gegenüber dem/der Dienstnehmer/in 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/die Dienstnehmer/in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 Euro, wenn der/die Dienstgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Dienstnehmer/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 15 Abs. 1 Z. 6 oder des § 15 Abs. 2 Z. 6 hat der/die Dienstnehmer/in Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein/e Dienstnehmer/in des anderen Geschlechtes oder wie ein/e Dienstnehmer/in, bei dem/der eine Diskriminierung wegen eines in § 15 Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Ist das Dienstverhältnis vom/von der Dienstgeber/in wegen des Geschlechtes des/der Dienstnehmers/Dienstnehmerin oder wegen eines in § 15 Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 15 Abs. 1 Z. 7 oder § 15 Abs. 2 Z. 7), so kann die Kündigung oder Entlassung bei Gericht angefochten werden.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 15c oder einer Belästigung nach § 15d hat der/die Dienstnehmer/in gegenüber dem/der Belästiger/in und im Fall des § 15c Abs. 1 Z. 2 oder § 15d Abs. 1 Z. 2 auch gegenüber dem/der Dienstgeber/in Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der/die Dienstnehmer/in zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, der jedoch mindestens 400 Euro beträgt, im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens 720 Euro.

(9) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 15, 15c oder 15d beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es, bei der Berufung auf § 15 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 15a Abs. 2 oder 15b vorliegt. Bei Berufung auf §§ 15c oder 15d obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(10) Bei der Bemessung der Höhe des immateriellen Schadens ist insbesondere auf die Dauer der Diskriminierung, die Schwere des Verschuldens, die Erheblichkeit der Beeinträchtigung und auf Mehrfachdiskriminierungen Bedacht zu nehmen.“

5. Nach § 16 wird folgender § 16a eingefügt:

**„§ 16a
Benachteilungsverbot**

Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Dienstnehmer/in durch den/die Dienstgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Dienstnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Dienstnehmers/Dienstnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 16 Abs. 9 gilt sinngemäß.“

6. § 17 lautet:

**„§ 17
Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung**

(1) Der/die Dienstgeber/in 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/die Dienstgeber/in 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/innen gemäß den §§ 4ff Arbeitsmarktförderungsgesetz und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.“

7. Nach § 59f Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Der/die Dienstgeber/in hat abweichend von Abs. 1 die Wahlmöglichkeit, die Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG entweder monatlich oder jährlich (Beitragszeitraum Kalendermonat oder –jahr) zu überweisen. Bei einer jährlichen Zahlungsweise sind zusätzlich 2,5 v.H. vom zu leistenden Beitrag gleichzeitig mit diesem Beitrag an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zur Weiterleitung an die MW-Kasse zu überweisen. Die Fälligkeit der Beiträge ergibt sich aus § 58 ASVG. Abweichend davon sind bei einer jährlichen Zahlungsweise die Abfertigungsbeiträge bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses zwei Wochen nach dem Ende des Dienstverhältnisses fällig. Eine Änderung der Zahlungsweise ist nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig. Der/die Dienstgeber/in hat eine Änderung der Zahlungsweise dem zuständigen Träger der Krankenversicherung vor dem Beitragszeitraum, für den die Änderung der Zahlungsweise vorgenommen wird, zu melden.“

8. In § 59h Abs. 2 entfällt das Wort „zunächst“.

9. Nach § 59h Abs. 3 werden folgende Abs. 3a und 3b eingefügt:

„(3a) Der/die Dienstgeber/in hat die Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle, die innerhalb von sechs Monaten ab Beginn des Dienstverhältnisses erfolgt ist, dem zuständigen Träger der Krankenversicherung unverzüglich zu melden.

(3b) Die Schlichtungsstelle hat die MV-Kasse und den zuständigen Träger der Krankenversicherung über die Entscheidung schriftlich zu informieren.“

10. In § 59h entfällt der Abs. 4.

11. § 59j Abs. 4 lautet:

„(4) § 59h Abs. 1 bis 3 ist auf einen Wechsel der MV-Kasse (Abs. 1), der auf Verlangen des/der Dienstgebers/in, des Betriebsrates oder in Betrieben ohne Betriebsrat eines Drittels der Dienstnehmer/innen erfolgt, anzuwenden.“

12. In § 90 Abs. 2 Z. 4 wird das Zitat „§ 1 Abs. 2 des Entwicklungshilfegesetzes, BGBl.Nr. 474/1974“ durch das Zitat „§ 3 Abs. 2 des Entwicklungszusammenarbeitsgesetzes“ ersetzt.

13. Nach § 142 Abs. 2 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Die Landesregierung wird ermächtigt, Ö-Normen nach dem Normengesetz 1971 zur Gänze oder teilweise für den Bereich des Dienstnehmerschutzes und der Unfallverhütung in der Land- und Forstwirtschaft durch Verordnung für verbindlich zu erklären.“

14. § 179 Abs. 2 und Abs. 3 lauten:

„(2) Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer für die in Aussicht genommene Ausbildung geeignet ist und die allgemeine Schulpflicht erfüllt hat.

(3) Die Lehrlingsausbildung erfolgt in anerkannten Lehrbetrieben (§ 15 LFBAG) oder in besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen (§ 15a LFBAG).“

15. In § 294 wird die Wortfolge „des Gehaltsgesetzes 1956 in der als Landesgesetz geltenden Fassung“ durch die Wortfolge „des Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark“ ersetzt.

16. § 295 lautet:

„§ 295

Gleichbehandlungskommission

(1) Beim Amt der Landesregierung wird eine Gleichbehandlungskommission eingerichtet.

(2) Diese Kommission besteht aus sechs Mitgliedern und sechs Ersatzmitgliedern. Den Vorsitz in der Kommission führt der Landeshauptmann oder ein von ihm betrauter Beamter des Amtes der Landesregierung.

(3) Der Kommission gehören neben dem Landeshauptmann an:

1. ein Vertreter der zuständigen gesetzlichen Interessensvertretung der Dienstgeber;
2. ein Vertreter der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Dienstgeber;
3. ein Vertreter der zuständigen gesetzlichen Interessensvertretung der Dienstnehmer;
4. ein Vertreter der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer;
5. ein Vertreter des Amtes der Landesregierung.

(4) Für jedes der in Abs. 3 Z. 1 bis 5 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen. Diese Mitglieder und die Ersatzmitglieder haben vor Antritt ihrer Funktion dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. Sie sind vom Landeshauptmann auf Vorschlag der in Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessensvertretungen für eine Funktionsdauer von fünf Jahren zu bestellen. Wird das Vorschlagsrecht nicht binnen zwei Monaten nach Aufforderung ausgeübt, so ist der Landeshauptmann an Vorschläge nicht gebunden. Die Vertreter des Amtes der Landesregierung sind vom Landeshauptmann zu bestellen.

(5) Der Landeshauptmann hat ein Mitglied (Ersatzmitglied) seines Amtes zu entheben,

1. wenn es auf die Mitgliedschaft in der Kommission verzichtet,
2. wenn die Interessensvertretung, auf deren Vorschlag das Mitglied bestellt worden ist, die Enthebung verlangt,
3. wenn es die mit seinem Amt verbundenen Pflichten grob verletzt oder vernachlässigt.

(6) Ein Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission ist von der Teilnahme an deren Sitzungen ausgenommen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen (§ 7 Abs. 1 AVG).“

17. § 296 lautet:

**„§ 296
Aufgaben der Gleichbehandlungskommission**

Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung berührenden Fragen zu befassen.“

18. § 297 lautet:

**„§ 297
Gutachten**

(1) Auf Antrag einer der in § 295 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessensvertretungen oder von Amts wegen hat die Kommission insbesondere Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne der §§ 15 bis 15d sowie bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstatten.

(2) Betrifft ein gemäß Abs. 1 zu erstellendes Gutachten Diskriminierungen in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so kann die Kommission zur Vorbereitung der Beschlussfassung einen Arbeitsausschuss bilden, dem neben dem Vorsitzenden je eines der von den in § 295 Abs.3 Z. 1 bis 4 genannten Interessensvertretungen vorgeschlagenen Mitglieder anzuhören hat. Den Beratungen sind Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien beizuziehen.

(3) Gutachten der Kommission können in der “Grazer Zeitung – Amtsblatt für die Steiermark“ verlaubar werden.“

19. § 298 lautet:

**„§ 298
Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall**

(1) Auf Antrag eines/r Dienstnehmers/in, eines/r Dienstgebers/in, eines Betriebsrates, einer der in § 295 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessensvertretungen oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt.

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

(3) Bei Vorliegen mehrerer Diskriminierungsgründe in Bezug auf einen Sachverhalt (Mehrfachdiskriminierung) ist über den Anspruch wegen Diskriminierung in einem einzigen Verfahren zu entscheiden.

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

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

(6) Kommt der/die Dienstgeber/in diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der in § 295 Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Diese Frist verlängert sich bis zum Ende des Entgeltzahlungszeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertragliche Verfallfristen wird bis zum Ende eines Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt.

(7) Der/die Dienstnehmer/in kann die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Wege einer Feststellungsklage oder durch Anrufung der Gleichbehandlungskommission geltend machen. Wurde die Verletzung dieses Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht festgestellt, so ist der/die Dienstnehmer/in auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

(8) Die Kommission hat rechtskräftige Urteile im Sinne der Abs. 6 und 7, die eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, in der „Grazer Zeitung – Amtsblatt für die Steiermark“ zu veröffentlichen. Diese Veröffentlichung ist im Falle der Nichtbeachtung der Aufforderung gemäß § 298 Abs. 6 durch den/die Dienstgeber/in auf dessen/deren Kosten vorzunehmen.“

20. Nach § 298 wird folgender § 298a eingefügt:

**„§ 298a
Schlichtungsversuch**

Der Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission hat in Angelegenheit der Gleichstellung sowie der Gleichbehandlung von Personen mit Behinderungen in der Arbeitswelt die Aufgabe, auf Antrag einen Schlichtungsversuch wegen einer behaupteten Diskriminierung zu führen und auf eine Einigung (Abschluss eines Vergleiches) hinzuwirken.“

21. § 305 lautet:

„(1) Verweise in diesem Gesetz auf Bundesgesetze sind als Verweise auf folgende Fassungen zu verstehen:

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl.Nr.235/1962, in der Fassung BGBl.I Nr. 100/2002,
2. Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994), BGBl.Nr. 194, in der Fassung BGBl. I Nr. 151/2004,
3. Exekutionsordnung, RGBl.Nr. 79/1896, in der Fassung BGBl.I Nr. 151/2004,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl.Nr. 189/1955, in der Fassung BGBl. I Nr. 179/2004,
5. Einkommenssteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl.Nr. 400, in der Fassung BGBl. I Nr. 8/2005,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz – BSVG, BGBl.Nr. 559/1978, in der Fassung BGBl. I Nr. 179/2004,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – GSVG, BGBl.Nr. 560/1978, in der Fassung BGBl. I Nr. 179/2004,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung BGBl. I Nr. 77/2004,
9. Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl.Nr. 113/1895, in der Fassung BGBl. I Nr. 51/2004,
10. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, BGBl.Nr.104/1985, in der Fassung BGBl.I Nr. 82/2004,
12. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften (SpaltG), BGBl.Nr. 304/1996, in der Fassung BGBl. I Nr. 125/1998,
13. Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, in der Fassung BGBl. I Nr. 151/2004
14. Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl.Nr. 679, in der Fassung BGBl. I Nr. 106/2005,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl.Nr. 609, in der Fassung BGBl. I Nr. 156/2004,
16. Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG, BGBl.Nr. 31/1969, in der Fassung BGBl. I Nr. 64/2004,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung BGBl. I Nr. 34/2004,
18. Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung BGBl. I Nr. 36/2005,
19. Investmentfondsgesetz – InvFG 1993, BGBl.Nr. 532/1993, in der Fassung BGBl. I Nr. 9/2005,
20. Pensionskassengesetz – PKG, BGBl.Nr. 281/1990, in der Fassung BGBl. I Nr. 8/2005,
21. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl.Nr. 153, in der Fassung BGBl.Nr. 144/1983
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl.Nr. 105/1961, in der Fassung BGBl. I Nr. 98/2001,
23. Schulunterrichtsgesetz 1986 – SchUG, BGBl.Nr. 472, in der Fassung BGBl. I Nr. 172/2004,
24. Schulorganisationsgesetz, BGBl.Nr. 242/1962, in der Fassung BGBl. I Nr. 77/2001,
25. Opferfürsorgegesetz, BGBl.Nr. 183/1947, in der Fassung BGBl. I Nr. 41/2002,
26. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz (EZA-G), BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung BGBl. I Nr. 65/2003,
27. Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung BGBl. I Nr. 98/2004,

28. Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, in der Fassung BGBl. I Nr. 83/2004,
29. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, in der Fassung BGBl. I Nr. 181/2004,
30. Biozid-Produkte-Gesetz (BiozidG), BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung BGBl. I Nr. 181/2004,
31. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - AschG, BGBl.Nr. 450/1994, in der Fassung BGBl. I Nr. 159/2001,
32. Ärztegesetz 1998 – ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169, in der Fassung BGBl. I Nr. 179/2004,
33. Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz – LFBAG, BGBl.Nr. 298/1990, in der Fassung BGBl. I Nr. 46/2005,
34. Angestelltengesetz, BGBl.Nr. 292/1921, in der Fassung BGBl. I Nr. 143/2004,
35. Gutsangestelltengesetz, BGBl.Nr. 538/1923, in der Fassung BGBl. I Nr. 143/2004,
36. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 – APSG, BGBl.Nr. 683, in der Fassung BGBl. I Nr. 137/2003,
37. Aktiengesetz 1965, BGBl.Nr. 98, in der Fassung BGBl. I Nr. 161/2004,
38. GmbH-Gesetz – GmbHG, RGBl.Nr. 58/1906, in der Fassung BGBl. I Nr. 161/2004,
39. Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG, BGBl.Nr. 52, in der Fassung BGBl. I Nr. 117/2002,
40. Handelsgesetzbuch, dRGBL. Nr. 219/1987, in der Fassung BGBl. I Nr. 161/2004,
41. Betriebspensionsgesetz-BPG, BGBl.Nr. 282/1990, in der Fassung BGBl. I Nr. 8/2005,
42. Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl.Nr. 221, in der Fassung BGBl. I Nr. 123/2004,
42. Strafgesetzbuch – StGB, BGBl.Nr. 60/1974, in der Fassung BGBl. I Nr. 152/2004,
43. Landarbeitsgesetz 1984 – LAG, BGBl.Nr. 287/1984, in der Fassung BGBl. I Nr. 36/2005,
44. Normengesetz 1971, BGBl.Nr. 240, in der Fassung BGBl. I Nr. 136/2001,
45. Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 - AVG, BGBl.Nr. 51, in der Fassung BGBl.I Nr. 10/2004.

(2) Verweise in diesem Gesetz auf andere Landesgesetze sind als Verweise auf folgende Fassungen zu verstehen:

1. Steiermärkisches Einförstungs-Landesgesetz 1983 – StELG 1983, LGBl.Nr. 1/1983, in der jeweils geltenden Fassung;
2. Steiermärkisches Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz 1991, LGBl.Nr. 65/1991, in der jeweils geltenden Fassung;
3. Steiermärkisches Agrargemeinschaftengesetz 1985 – StAgrGG 1985, LGBl.Nr. 8/1986, in der jeweils geltenden Fassung;
4. Gesetz über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark - Stmk. L-DRG, LGBl.Nr. 29/2003, in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Soweit in anderen landesrechtlichen Vorschriften auf Bestimmungen der Steiermärkischen Landarbeitsordnung 1981, LGBl. Nr. 25, zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 10/2000, verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.“

22. § 306 lautet:

„Soweit in diesem Gesetz Personen- und Funktionsbezeichnungen nicht ausdrücklich in der weiblichen und männlichen Form genannt werden, gelten die sprachlichen Bezeichnungen in der männlichen Form sinngemäß auch in der weiblichen Form.“

23. In § 307 Abs. 1 wird die Wortfolge „Verordnung gemäß § 142“ durch die Wortfolge „aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Verordnung“ ersetzt.

24. Nach § 307 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

„(1a) Mit einer Geldstrafe bis zu € 360,-- ist auf Antrag einer/s Stellenbewerber(s)/in zu bestrafen, wer als privater Arbeitsvermittler oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts oder als Dienstgeber/in entgegen der Bestimmung des § 17 einen Arbeitsplatz ausschreibt.“

25. Dem 308 wird folgender Abs. 17 angefügt:

„(17) Eine Änderung der Zahlungsweise gemäß § 59f Abs. 1a gilt erst für Beitragszeiträume nach dem 31.12.2006.“

26. § 309 lautet:

„§ 309 Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

Durch dieses Gesetz und die hiezu erlassenen Verordnungen werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:

1. Richtlinie 91/322/EWG der Kommission vom 29. Mai 1991 zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl.Nr. L 177 vom 5. Juli 1991, S. 22;
2. Richtlinie 96/94/EG der Kommission vom 18. Dezember 1996 zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl.Nr. L 338 vom 28. Dezember 1996, S. 86;
3. Richtlinie 83/477/EWG des Rates vom 19. September 1983 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl.Nr.L 263 vom 24. September 1983, S. 25, geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG des Rates vom 25. Juni 1991, ABl.Nr. L 206 vom 29. Juli 1991, S. 16, 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), ABl.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, ABl.Nr. L 97 vom 15. April 2004, S. 48;
4. Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl.Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S. 1, geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 1882/2003 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 29. September 2003, zur Anpassung der Bestimmungen über die Ausschüsse zur Unterstützung der Kommission bei der Ausübung von deren Durchführungsbefugnissen, die in Rechtsakten vorgesehen sind, für die das Verfahren des Artikels 251 des EG-Vertrags gilt, an den Beschluss 1999/468/EG des Rates, ABl. Nr. L 284 vom 31. Oktober 2003, S. 1;
5. Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S. 1;
6. Richtlinie 89/655/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S. 13, geändert durch die Richtlinie 95/63/EG des Rates vom 5. Dezember 1995, ABl.Nr. L 335 vom 30. Dezember 1995, S. 28, geändert durch die Richtlinie 2001/45/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 27. Juni 2001, ABl.Nr. L 195 vom 19. Juli 2001, S. 46;
7. Richtlinie 89/656/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S. 18;
8. Richtlinie 90/269/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 156 vom 21. Juni 1990, S. 9;
9. Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 156 vom 21. Juni 1990, S. 14;
10. Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlamentes 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), ABl.Nr. L 158 vom 30. April 2004, S. 50, berichtigt ABl.Nr. L 229 vom 29. Juni 2004;

11. Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. September 2000 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 262 vom 17. Oktober 2000, S. 21;
12. Richtlinie 92/58/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 245 vom 26. August 1992, S. 23;
13. Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 348 vom 28. November 1992, S. 1;
14. Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl.Nr. L 307 vom 13. Dezember 1993, S. 18, geändert durch die Richtlinie 2002/34/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Juni 2000, ABl.Nr. L 195 vom 1. August 2000, S. 41;
15. Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz, ABl.Nr. L 216 vom 20. August 1994, S. 12;
16. Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABl. Nr. L 082 vom 22. März 2001, S. 16;
17. Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit - Anhang der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl.Nr. L 014 vom 20. Jänner 1998, S. 9;
18. Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl.Nr. L 145 vom 19. Juni 1996, S. 4, geändert durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997, ABl.Nr. L 10 vom 16. Jänner 1998, S. 24;
19. Richtlinie 92/57/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (Achte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs.1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 245 vom 26. August 1992, S. 6;
20. Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, ABl.Nr. L 045 vom 19. Februar 1975, S. 19;
21. Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie im Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl.Nr. L 039 vom 14. Februar 1976, S. 40, geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002, ABl.Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S. 15;
22. Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, ABl.Nr. L 014 vom 20. Jänner 1998, S. 6;
23. Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl.Nr. L 288 vom 18. Oktober 1991, S. 32;
24. Richtlinie 93/103/EG des Rates vom 23. November 1993 über Mindestvorschriften für Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bord von Fischereifahrzeugen (13. Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs.1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 307 vom 13. Dezember 1993, S. 1;
25. Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, ABl.Nr. L 206 vom 29. Juli 1991, S. 19;
26. 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), ABl.Nr. L 131 vom 5. Mai 1998, S. 11;

27. Richtlinie 2000/39/EG der Kommission vom 8. Juni 2000 zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl.Nr. L 142 vom 16. Juni 2000, S. 47;
28. Richtlinie 1999/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1999 über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl.Nr. L 23 vom 28. Jänner 2000 S. 57; berichtigt ABl.Nr. L 134 vom 7. Juni 2000, S. 36;
29. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse und ethnischen Herkunft, ABl.Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22;
30. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl.Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16.
31. Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. Nr. L 175 vom 10. Juli 1999, S. 43;
32. Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Juni 2002 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen), (16. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 177 vom 6. Juli 2002, S. 13;
33. Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Februar 2003 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm), (17. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 042 vom 15. Februar 2003, S. 38.“

27. Dem § 311 wird folgender Abs. 3 angefügt:

„(3) Die Änderung des Inhaltsverzeichnisses, des § 15, § 16, § 17, § 59h Abs. 2, § 59h Abs. 4, § 59j Abs. 4, § 90 Abs. 2 Z. 4, § 179 Abs. 2 und 3, § 294, § 295, § 296, § 297, § 298, § 305, § 307 Abs. 1, § 309 und die Einfügung des §§ 15a bis 15f, § 16a, § 59f Abs. 1a, § 59h Abs. 3a und 3b, § 142 Abs. 3, § 298a, § 307 Abs. 1a und § 308 Abs. 17 durch LGBI.Nr. tritt mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der 1., in Kraft.“