

E n t w u r f

Gesetz mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 56/2010, wird wie folgt geändert:

1. In den §§ 26a Abs. 4, 26b Abs. 1, 26l Abs. 2, 103 Abs. 2, 103a Abs. 1 und 104b Abs. 2 wird jeweils die Wortfolge „drei Monate“ durch die Wortfolge „zwei Monate“ ersetzt.

2. § 26a Abs. 5 lautet:

„(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.“

3. § 26b Abs. 3 lautet:

„(3) Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 97 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes jedoch weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 97 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.“

4. § 26l Abs. 5 und 6 lauten:

„(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, dauert die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, spätestens zwei 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, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.“

5. In § 39j Abs. 1b wird jeweils das Wort „Arbeitsverhältnisses“ durch das Wort „Dienstverhältnisses“ ersetzt.

6. § 39k Abs. 1 und 2 lauten:

„(1) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes - KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 116/2009. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z 5 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, oder eines Ausbildungsdienstes.

(2) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Zivildienstes nach § 6a sowie für die Dauer des Auslandsdienstes nach § 12b ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage nach Abs. 1 erster Satz.“

7. § 70 Abs. 3 entfällt.

8. § 73 lautet:

„§ 73. Dienstgeber im Sinne der §§ 73a bis 93e ist jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.“

9. § 103 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 97 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz, bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.“

10. § 103a Abs. 2 lautet:

„(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 97 Abs. 1 jedoch weniger

als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende dieser Frist zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.“

11. § 104b Abs. 5 und 6 lauten:

„(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, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei 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, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.“

12. In § 108 Abs. 3 wird die Wortfolge „12. Lebensjahr“ durch die Wortfolge „13. Lebensjahr“ ersetzt.

13. Nach § 108 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Vereinzelt Arbeiten gelten dann nicht als leichte Arbeiten im Sinne des Abs. 3, wenn bei deren Ausführung das dem Kind zumutbare Leistungsausmaß unter Berücksichtigung des durch das Alter und die persönliche Veranlagung bedingten unterschiedlichen Leistungsvermögens überschritten wird; dies wird beispielsweise und im Sinne von Durchschnittswerten der Fall sein, wenn Lasten ohne mechanische Hilfsmittel bewegt oder befördert werden, die mehr als ein Fünftel des Körpergewichtes des Kindes betragen.“

14. § 152 Abs. 1 lautet:

„(1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist jeder betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das 16. Lebensjahr vollendet hat und am Tag der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist.“

15. § 152 Abs. 3 zweiter Satz lautet:

„Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 143 Abs. 5 und 145 Abs. 1 Z 3, 4 und 8.“

16. Dem § 152 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Die Enthebung des Wahlvorstandes gemäß § 145 Abs. 1 Z 5 kann nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist.“

17. § 155 Abs. 1 lautet:

„(1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands das 16. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.“

18. § 156 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben und“

19. In § 156 Abs. 1 wird in der Z 2 das Wort „und“ durch einen Punkt ersetzt. Die Z 3 entfällt.

20. § 158 Abs. 5 lautet:

„(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen binnen acht Wochen nicht oder nur unzureichend nach, so ist er von der Betriebs(Gruppen)versammlung zu entheben. In diesem Fall kann jeder Dienstnehmer des Betriebes, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer die Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen. Diese hat zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen.“

21. Dem § 171 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

„Ist im Betrieb eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so ist diese gleichzeitig einzuladen.“

22. Dem § 172 wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Beschlüsse durch schriftliche Stimmabgabe sind nur zulässig, wenn kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren widerspricht. Dasselbe gilt für fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlussfassung. Der Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlussfassung Sorge zu tragen.“

23. § 200 Abs. 1 Z 4 lautet:

„4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen sowie akkordähnlichen Prämien und Entgelten, die auf statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte;“

24. § 202 Abs. 1 Z 16 lautet:

„16. Systeme der Gewinnbeteiligung sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten nicht nur für einzelne Dienstnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 200 Abs. 1 Z 4 fallen;“

25. § 211 samt Überschrift lautet:

„Anfechtung von Kündigungen

§ 211. (1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hiezu Stellung nehmen kann.

(2) Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

(3) Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn

1. die Kündigung

- a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
- b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
- c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;

- d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;
- g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 56/2005);
- h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer;
- i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern,

erfolgt ist oder

2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung
 - a) durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
 - b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist.

(4) Umstände gemäß Abs. 3 Z 2 lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Dienstnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden. Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen. Dies gilt für Dienstnehmer, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben, erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört.

(5) Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt.

(6) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Ver-

gleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 5 nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 9 nicht anderes bestimmt.

(7) Bringt der Dienstnehmer die Anfechtungsklage innerhalb offener Frist bei einem örtlich unzuständigen Gericht ein, so gilt die Klage damit als rechtzeitig eingebracht.

(8) Insoweit der Kläger im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 3 Z 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

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

(10) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.“

26. In § 212 Abs. 2 letzter Satz wird das Zitat „§ 211 Abs. 4 bis 7“ durch das Zitat „§ 211 Abs. 6 und 8 bis 10“ ersetzt.

27. § 213 Abs. 1 lautet:

„(1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Gericht anfechten. § 211 Abs. 7 ist anzuwenden.“

28. § 214 Abs. 1a zweiter und dritter Satz lauten:

„Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über die geplante Maßnahme durchzuführen. Insbesondere hat die Information

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

29. § 215 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen.“

30. § 219 Abs. 3 erster Satz lautet:

„Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen, nicht benachteiligt werden.“

31. Dem § 236a wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.“

32. In § 285 wird am Ende der Z 25 der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 26 angefügt:

„26. Richtlinie 2006/25/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche optische Strahlung) (19. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 114 vom 27. 04. 2006 S. 38.“

Artikel II

Dieses Gesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

Der Landeshauptmann :

Der Landesamtsdirektor:

V o r b l a t t

zum Entwurf eines Gesetzes mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Problem:

Mit dem Bundesgesetz, mit dem das Kinderbetreuungsgeldgesetz, das Väter-Karenzgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Angestelltengesetz 1921, das Gutsangestelltengesetz 1923, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 116/2009, hat der Bundesgesetzgeber in Umsetzung des Regierungsprogramms, das die „Schaffung einer erwerbseinkommensabhängigen Komponente beim Kinderbetreuungsgeld, aufbauend auf den derzeitigen Bezugsvarianten“ vorsah, das Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) umfassend novelliert. Dabei wurde auch die Mindestbezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld, die wie die Mindestdauer der arbeitsrechtlichen Karenz drei Monate betrug, was in manchen Fällen die Inanspruchnahme erschwerte, auf zwei Monate herabgesetzt. In Anlehnung an die Änderungen zur Mindestbezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld wurde im Väter-Karenzgesetz (VKG), im Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG und auch im Landarbeitsgesetz 1984 - LAG die Mindestdauer der Karenz und der Teilzeitbeschäftigung von drei auf zwei Monate herabgesetzt. Dazu hat der Bundesgesetzgeber mit Art. 5 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 116/2009, im LAG die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft entsprechend geändert.

Sodann hat der Bundesgesetzgeber mit Art. 2 des Bundesgesetzes, mit dem das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitsruhegesetz, das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 und das Arbeitszeitgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 93/2010, die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft neuerlich geändert. Maßgebend für die Novellierung im Bereich des Landarbeitsrechtes waren:

1. Die österreichische Rechtslage entspricht nicht vollständig Art. 7 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung;
2. Im Landarbeitsrecht besteht keine Vertretung für jugendliche Dienstnehmer in den Betrieben.

Im Regierungsprogramm 2008-2013 ist unter anderem die Modernisierung der Mitbestimmung als Maßnahme zur Schaffung eines modernen und flexiblen Arbeitsrechtes festgeschrieben. Zu dessen Umsetzung hat der Bundesgesetzgeber mit dem Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Post-Betriebsverfassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 101/2010, das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) entsprechend novelliert. Um im Landarbeitsgesetz 1984 - LAG die im ArbVG in Zusammenhang mit der Modernisierung der Mitbestimmung durchgeführten Änderungen, soweit sie für das

Landarbeitsrecht von Bedeutung sind, nachzuvollziehen, hat der Bundesgesetzgeber mit Art. 3 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/2010 die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft ein weiteres Mal geändert.

Ziele:

Diese geänderten Grundsätze erfordern eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 56/2010, als Landesausführungsgesetz.

Inhalt/Problemlösung:

Mit dem gegenständlichen Entwurf werden die erforderlichen Ausführungsregelungen getroffen.

Alternativen:

Keine.

Auswirkungen des Regelungsvorhabens:

Finanzielle Auswirkungen:

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch den gegenständlichen Entwurf keine Kosten entstehen. Für das Land Wien ist die Vollziehung dieses Entwurfes mit keinen zusätzlichen Kosten verbunden.

Wirtschaftspolitische Auswirkungen:

- Auswirkungen auf die Beschäftigung und den Wirtschaftsstandort Österreich:

Die Präzisierung der wirtschaftlichen Mitbestimmungsrechte trägt zur Stärkung der gesetzlichen Betriebsverfassung und des Dialoges zwischen den Betriebspartnern bei. Dies stellt einen positiven Faktor des Wirtschaftsstandortes Österreich dar.

- Sonstige wirtschaftspolitische Auswirkungen:

Keine.

- Auswirkungen in umweltpolitischer, konsumentenschutzpolitischer sowie sozialer Hinsicht:

Keine.

Geschlechtsspezifische Auswirkungen:

Keine.

Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Hinsichtlich der Neuregelungen bestehen keine Vorgaben des Rechtes der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine.

Erläuternde Bemerkungen

zum Entwurf eines Gesetzes mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

I. Allgemeiner Teil:

Mit dem Bundesgesetz, mit dem das Kinderbetreuungsgeldgesetz, das Väter-Karenzgesetz, das Mutterschutzgesetz 1979, das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz, das Landarbeitsgesetz 1984, das Angestelltengesetz 1921, das Gutsangestelltengesetz 1923, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 116/2009, hat der Bundesgesetzgeber in Umsetzung des Regierungsprogramms, das die „Schaffung einer erwerbseinkommensabhängigen Komponente beim Kinderbetreuungsgeld, aufbauend auf den derzeitigen Bezugsvarianten“ vorsah, das Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) umfassend novelliert. Dabei wurde auch die Mindestbezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld, die wie die Mindestdauer der arbeitsrechtlichen Karenz drei Monate betrug, was in manchen Fällen die Inanspruchnahme erschwerte, auf zwei Monate herabgesetzt. In Anlehnung an die Änderungen zur Mindestbezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld wurde im Väter-Karenzgesetz (VKG), im Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG und auch im Landarbeitsgesetz 1984 - LAG die Mindestdauer der Karenz und der Teilzeitbeschäftigung von drei auf zwei Monate herabgesetzt. Dazu hat der Bundesgesetzgeber mit Art. 5 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 116/2009, im LAG die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft entsprechend geändert.

Sodann hat der Bundesgesetzgeber mit Art. 2 des Bundesgesetzes, mit dem das Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987, das Landarbeitsgesetz 1984, das Arbeitsruhegesetz, das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993 und das Arbeitszeitgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 93/2010, die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft neuerlich geändert. Mit dieser Novellierung erfolgte eine Anpassung der österreichischen Rechtslage im LAG an Artikel 7 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung. Weiters wurde im LAG darüber hinaus das aktive und passive Wahlalter zum Betriebsrat herabgesetzt, um eine Partizipation von jugendlichen Dienstnehmern zu ermöglichen.

Im Regierungsprogramm 2008-2013 ist unter anderem die Modernisierung der Mitbestimmung als Maßnahme zur Schaffung eines modernen und flexiblen Arbeitsrechtes festgeschrieben. Zu dessen Umsetzung hat der Bundesgesetzgeber mit dem Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Post-Betriebsverfassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, BGBl. I Nr. 101/2010, das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) entsprechend novelliert. Um im Landarbeitsgesetz 1984 - LAG die im ArbVG in Zusammenhang mit der Modernisierung der Mitbestimmung durchgeführten Änderungen, soweit sie für das

Landarbeitsrecht von Bedeutung sind, nachzuvollziehen, hat der Bundesgesetzgeber mit Art. 3 des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/2010 die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechtes in der Land- und Forstwirtschaft ein weiteres Mal geändert. Dementsprechend beinhaltet die Novellierung eine Reihe von Regelungen, die eine Modernisierung der Mitbestimmung zum Ziel haben und dieses noch weiter führende Projekt vorantreiben.

So ist etwa der Funktionsverlust eines untätigen Wahlvorstandes zur Betriebsratswahl im Weg der Abberufung durch die Betriebsversammlung oder die Zulässigkeit von Betriebsratsbeschlüssen auch im Umlaufweg vorgesehen. Dadurch sollen die Einrichtung eines Betriebsrates sowie seine Beschlussfassung erleichtert werden.

Weiters wird ein neuer Tatbestand zum Abschluss einer fakultativen Betriebsvereinbarung vorgesehen, und zwar betreffend die Einführung von leistungsbezogenen Prämien und Entgelten, sofern diese nicht unter die zwingende Mitbestimmung des § 201 Abs. 1 Z 4 LAG fallen. Damit sind hinsichtlich dieses Regelungsgegenstandes Vereinbarungen möglich, die besondere betriebliche Gegebenheiten berücksichtigen können.

Schließlich werden das wirtschaftliche Informationsrecht des Betriebsrates sowie sein Informationsrecht im Fall von Betriebsänderungen präzisiert. Damit soll der betriebliche Interessenausgleich zwischen Dienstgeber und Dienstnehmern gefördert werden.

Diese geänderten Grundsätze erfordern eine Anpassung der Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 56/2010, als Landesausführungsgesetz.

Mit dem gegenständlichen Entwurf werden die erforderlichen Ausführungsregelungen getroffen. Er beinhaltet insbesondere:

1. die Herabsetzung der Mindestdauer der Karenz und der Teilzeitbeschäftigung von drei auf zwei Monate und dadurch notwendig gewordene Anpassungen;
2. die Herstellung eines dem ILO-Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung entsprechenden Rechtszustandes;
3. die Senkung des aktiven und passiven Wahlalters für den Betriebsrat, damit eine Partizipation im Betrieb auch für jugendliche Dienstnehmer möglich wird;
4. die Schaffung der Möglichkeit zum Abschluss einer fakultativen Betriebsvereinbarung betreffend die Einführung von leistungsbezogenen Prämien und Entgelten;
5. die Präzisierung der wirtschaftlichen Informationsrechte des Betriebsrates.

Dem Bund und den übrigen Gebietskörperschaften werden durch den gegenständlichen Entwurf keine Kosten entstehen. Für das Land Wien ist die Vollziehung dieses Entwurfes mit keinen zusätzlichen Kosten verbunden.

II. Besonderer Teil:

Zu Art. I Z 1 (§§ 26a Abs. 4, 26b Abs. 1, 26l Abs. 2, 103 Abs. 2, 103a Abs. 1 und 104b Abs. 2):

In Anlehnung an die Änderungen zur Mindestbezugsdauer von Kinderbetreuungsgeld wird – ebenso wie im VKG und im MSchG – die Mindestdauer der Karenz und der Teilzeitbeschäftigung von drei auf zwei Monate herabgesetzt.

Zu Art. I Z 2 (§ 26a Abs. 5), Z 3 (§ 26b Abs. 3), Z 4 (§ 26l Abs. 5 und 6), Z 9 (103 Abs. 3), Z 10 (§ 103a Abs. 2) und Z 11 (104b Abs. 5 und 6):

Diese Änderungen sind durch die mit Z 1 des gegenständlichen Entwurfs erfolgende Herabsetzung der Mindestdauer der Karenz bzw. der Teilzeitbeschäftigung von drei auf zwei Monate bedingt. Sie erfolgten gleich lautend im VKG und im MSchG.

Zu Art. I Z 5 (§ 39j Abs. 1b):

Hier wird ein Redaktionsversehen korrigiert.

Zu Art. I Z 6 (§ 39k Abs. 1 und 2):

Der bisherige letzte Satz des Abs. 1 sah einen Anspruch von Dienstnehmern gegenüber dem Bund vor. Da es sich hierbei um unmittelbar anwendbares Bundesrecht handelt, hat dieser Teil der Bestimmung im Ausführungsgesetz zu entfallen.

Zu Art. I Z 7 (§ 70 Abs. 3) und Z 31 (§ 236a Abs. 5):

Diese Regelung wurde im Rahmen der Novelle LGBI. für Wien Nr. 38/2008 irrtümlich an die Bestimmung über die Urlaubsaufzeichnungen (§ 73) angefügt. Sie ist jedoch im Rahmen der Arbeitszeitaufzeichnungen (§ 236a) zu regeln.

Zu Art. I Z 8 (§ 73):

Es erfolgt eine Zitatberichtigung, da es seit 2006 keine eingetragenen Erwerbsgesellschaften mehr gibt.

Zu Art. I Z 12 (§ 108 Abs. 3) und Z 13 (§ 108 Abs. 3a):

Mit diesen Bestimmungen werden Art. 7 Z 1 und Z 3 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung erfüllt. Dieses Übereinkommen wurde 2000 ratifiziert.

Art. 7 Z 1 ermöglicht Ausnahmen vom Kinderarbeitsverbot für Personen im Alter von 13 Jahren bis 15 Jahren für leichte Arbeiten. Da die Wiener Landarbeitsordnung 1990 eine Beschäftigung von Kindern unter gewissen Voraussetzungen schon für Kinder ab zwölf Jahren vorgesehen hatte, war mit Z 12 des Entwurfs eine Anpassung vorzunehmen.

In Z 13 des Entwurfs wurde in Umsetzung von Art. 7 Z 3 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) eine dem § 5a Abs. 2 des Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetzes 1987 – KJBG, BGBl. Nr. 599, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 93/2010, entsprechende Definition der leichten und vereinzelt Arbeiten vorgenommen.

Zu Art. I Z 14 (§ 152 Abs. 1), Z 17 (§ 155 Abs. 1), Z 18 (§ 156 Abs. 1 Z 1) und Z 19 (§ 156 Abs. 1 Z 2 und 3):

Um jugendliche und junge Dienstnehmer in die betriebliche Dienstnehmervertretung einzubeziehen, wird das aktive und passive Wahlalter herabgesetzt.

Zu Art. I Z 15 (§ 152 Abs. 3 zweiter Satz) und Z 16 (§ 152 Abs. 3 letzter Satz):

Diese Bestimmungen entsprechen § 49 Abs. 3 des Arbeitsverfassungsgesetzes – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010.

Zu Art. I Z 20 (§ 158 Abs. 5):

Diese Regelung dient der Erleichterung der Bestellung eines neuen Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl bei Untätigkeit des alten Wahlvorstands. Dazu wird die Einführung einer achtwöchigen Frist vorgeschlagen, nach deren Verstreichen der untätige Wahlvorstand durch die Betriebs(Gruppen)versammlung zu entheben ist. Diese Betriebs(Gruppen)versammlung, die zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen hat, kann von jedem Dienstnehmer des Betriebes oder der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen werden. Durch diese erleichterte Einberufungsmöglichkeit wird eine rasche Reaktion auf einen untätig bleibenden Wahlvorstand ermöglicht.

Zu Art. I Z 21 (§ 171 Abs. 1):

Diese Bestimmung sieht die Verpflichtung des Betriebsrates vor, eine im Betrieb bestehende Sondervertretung (Behindertenvertrauensperson) zu seinen Sitzungen so rechtzeitig einzuladen, dass deren Teilnahme gewährleistet ist. Wie schon nach geltender Rechtslage kommt der Sondervertretung bei Sitzungen des Betriebsrates aber auch weiterhin lediglich beratende Stimme zu.

Zu Art. I Z 22 (§ 172 Abs. 4):

Durch diese Regelung werden im Umlaufweg gefasste Betriebsratsbeschlüsse für zulässig erklärt. Der schriftlichen Stimmabgabe gleichgesetzt wird die fernmündliche Stimmabgabe oder vergleichbare Formen der

Beschlussfassung, etwa die Stimmabgabe per E-Mail. Weiters wird eine Pflicht des Betriebsratsvorsitzenden zur Dokumentation der Beschlussfassung festgeschrieben. Diese Bestimmung trägt somit den Anforderungen einer flexiblen Aufgabenwahrnehmung durch das Kollegialorgan Betriebsrat im Weg der Nutzung moderner Kommunikationsmittel Rechnung. Die Bestimmung ist § 92 Abs. 3 des Aktiengesetzes – AktG, BGBl. Nr. 98/1965, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, nachgebildet.

Zu Art. I Z 23 (§ 200 Abs. 1 Z 4) und Z 24 (§ 202 Abs. 1 Z 16):

Mit den gegenständlichen Regelungen soll der Anwendungsbereich der zwingenden Mitbestimmung in Bezug auf die Einführung von Leistungsentgelten auf Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie akkordähnliche Prämien und Entgelte eingeschränkt werden. Die Einführung sonstiger leistungsbezogener Prämien und Entgelte soll in Zukunft nicht mehr der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, sondern – wie schon nach geltender Rechtslage Systeme der Gewinnbeteiligung - den Tatbestand einer fakultativen Betriebsvereinbarung bilden. Dies ist damit zu begründen, dass dem Aspekt des Gesundheitsschutzes, aus dem die Unterstellung der Einführung von Akkordlöhnen unter die zwingende Mitbestimmung geboten erscheint, durch die Verwendung des Begriffes „akkordähnlich“ in Z 23 des Entwurfs ausreichend Rechnung getragen wird. Umgekehrt soll die Einführung anderer, nicht gesundheitsgefährdender Prämien und Entgelte nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, sondern im Weg einer fakultativen Betriebsvereinbarung ermöglicht werden.

Zu Art. I Z 25 (§ 211), 26 (§ 212 Abs. 2 letzter Satz) und Z 27 (§ 213 Abs. 1):

Mit Z 25 des Entwurfs wird die Bestimmung des § 211 zur Gänze neu erlassen.

Darüber hinaus erfolgen auch einige inhaltliche Änderungen.

Mit der Regelung des Abs. 6 wie auch mit Z 27 des Entwurfs (§ 213 Abs. 1) sollen die Chancen für eine außergerichtliche Einigung verbessert und vorbeugende Klagseinbringungen vermieden werden. Auf diesem Weg kann zu einer Entlastung der Gerichte durch vermeidbare Prozessführungen beigetragen werden.

Im neuen Abs. 7 wird bestimmt, dass die Einbringung der Anfechtungsklage durch den Dienstnehmer binnen offener Frist auch dann als rechtzeitig gilt, wenn der Dienstnehmer die Klage bei einem unzuständigen Gericht eingebracht hat. Dadurch soll vermieden werden, dass der Dienstnehmer die Möglichkeit zur Anfechtung einer Kündigung wegen eines bloßen Formalfehlers, der aus der Unkenntnis über die betriebliche Struktur resultiert, verliert.

Mit Z 26 des Entwurfs (§ 212 Abs. 2 letzter Satz) wird ein Zitat berücksichtigt.

Zu Art. I Z 28 (§ 214 Abs. 1a zweiter und dritter Satz) und Z 29 (§ 215 Abs. 1 erster Satz):

Durch die gegenständlichen Änderungen werden Klarstellungen betreffend die Rechtzeitigkeit der Information des Betriebsrates im Rahmen seines wirtschaftlichen Informationsrechtes sowie seines Mitwirkungsrechtes bei

Betriebsänderungen getroffen. Ziel der Bestimmung ist es, diese Rechte effektiver zu gestalten, da nur die rechtzeitige und vollständige Information des Betriebsrates die Einbindung der Arbeitnehmer und damit sachgerechte Lösungen ermöglicht.

Zu Art. I Z 30 (§ 219 Abs. 3 erster Satz):

Durch die gegenständliche Änderung wird klargestellt, dass das für den Betriebsrat geltende Benachteiligungsverbot sich auch auf betriebliche Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen bezieht.

Zu Art. I Z 32 (§ 285 Z 25 und 26):

Die Richtlinie 2006/25/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche optische Strahlung), ABl. Nr. L 114 vom 27. 04. 2006 S. 38, Celex-Nr. 32006 L 0025, wird in den Umsetzungshinweis aufgenommen.

E n t w u r f

Art. I Z 1 (hinsichtlich § 26a) und Z 2:

§ 26a. (1) bis (3) ...

(4) Die Karenz muss mindestens **zwei** Monate betragen.

(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate, **dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate**, spätestens **zwei** Monate vor dem Ende **seiner** Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. **Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.**

Art. I Z 1 (hinsichtlich § 26b) und Z 3:

§ 26b. (1) Die Karenz nach § 26a kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muss mindestens **zwei** Monate betragen und beginnt zu dem in § 26a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz der Mutter.

(2) ...

(3) Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 97 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes jedoch weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 97 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

G E L T E N D E F A S S U N G

§ 26a. (1) bis (3) ...

(4) Die Karenz muss mindestens drei Monate betragen.

(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieser Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

§ 26b. (1) Die Karenz nach § 26a kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muss mindestens drei Monate betragen und beginnt zu dem in § 26a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz der Mutter.

(2) ...

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenz im Anschluss an eine Karenz der Mutter in Anspruch, hat er spätestens drei Monate vor Ende der Karenz der Mutter seinem Dienstgeber Beginn und Dauer seiner Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

Art. 1 Z 1 (hinsichtlich § 261) und Z 4:

§ 261. (1) ...

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

(3) und (4) ...

(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, **dauert die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, spätestens zwei 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, **dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate** vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) bis (9) ...

Art. 1 Z 1 (hinsichtlich § 103) und Z 9:

§ 103. (1) ...

(2) Die Karenz muss mindestens **zwei** Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 97 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, **dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate** vor dem Ende **ihrer** Karenz, bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) ...

Art. 1 Z 1 (hinsichtlich § 103a) und Z 10:

§ 103a. (1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens **zwei** Monate betragen. Er ist in dem im § 103 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten. § 26b Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters,

§ 261. (1) ...

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

(3) und(4) ...

(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) bis (9) ...

§ 103. (1) ...

(2) Die Karenz muss mindestens drei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 97 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem Ende dieser Karenz bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(4) ...

§ 103a. (1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muss mindestens drei Monate betragen. Er ist in dem im § 103 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten. § 26b Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters,

hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. **Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 97 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende dieser Frist zu melden.** Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(3) ...

Art. 1 Z 1 (hinsichtlich § 104b) und Z 11:

§ 104b. (1) ...

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens **zwei** Monate dauern.

(3) und (4) ...

(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, **dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei 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, **dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate** vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(7) bis (10) ...

Art. 1 Z 1 5:

§ 39j. (1) und (1a) ...

(1b) Der Dienstgeber hat abweichend von Abs. 1 die Wahlmöglichkeit, die Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 169/2006, entweder monatlich oder jährlich (Beitragszeitraum Kalendermonat oder -jahr) zu überweisen. Bei einer jährlichen Zahlungsweise sind zusätzlich 2,5 vH vom zu leistenden Beitrag gleichzeitig mit diesem Beitrag an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen. Die Fälligkeit der Beiträge ergibt sich aus § 58 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 169/2006.

hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

(3) ...

§ 104b. (1) ...

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

(3) und (4) ...

(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) bis (10) ...

§ 39j. (1) und (1a) ...

(1b) Der Dienstgeber hat abweichend von Abs. 1 die Wahlmöglichkeit, die Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 5 Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 169/2006, entweder monatlich oder jährlich (Beitragszeitraum Kalendermonat oder -jahr) zu überweisen. Bei einer jährlichen Zahlungsweise sind zusätzlich 2,5 vH vom zu leistenden Beitrag gleichzeitig mit diesem Beitrag an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zur Weiterleitung an die BV-Kasse zu überweisen. Die Fälligkeit der Beiträge ergibt sich aus § 58 ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 169/2006.

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 Dienstgeber hat eine Änderung der Zahlungsweise dem zuständigen Träger der Krankenversicherung vor dem Beitragszeitraum, für den die Änderung der Zahlungsweise vorgenommen wird, zu melden.

(2) bis (6) ...

Art. 1 Z 6:

§ 39k. (1) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. **111/2010**, bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes - KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, **in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 116/2009**. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z 5 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. **111/2010**, eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. **111/2010**, oder eines Ausbildungsdienstes.

(2) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Zivildienstes nach § 6a sowie für die Dauer des Auslandsdienstes nach § 12b ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. **111/2010**, bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage nach Abs. 1 erster Satz.

(3) bis (6) ...

Art. 1 Z 7:

§ 70. (1) und (2) ...

(3) **entfällt**

Abweichend davon sind bei einer jährlichen Zahlungsweise die Abfertigungsbeiträge bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig. Eine Änderung der Zahlungsweise ist nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig. Der Dienstgeber hat eine Änderung der Zahlungsweise dem zuständigen Träger der Krankenversicherung vor dem Beitragszeitraum, für den die Änderung der Zahlungsweise vorgenommen wird, zu melden.

(2) bis (6) ...

§ 39k. (1) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 des Wehrgesetzes 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 17/2008, bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 76/2007. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z 5 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 17/2008, eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 17/2008, oder eines Ausbildungsdienstes. In den Fällen des § 19 Abs. 1 Z 6, 8 und 9 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 17/2008, hat der Dienstnehmer für einen zwölf Monate übersteigenden Teil Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Bund in derselben Höhe; die Beiträge sind vom Bund im Wege der Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter in die BV-Kasse seines bisherigen Dienstgebers zu leisten.

(2) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Zivildienstes nach § 6a sowie für die Dauer des Auslandsdienstes nach § 12b ZDG, BGBl. Nr. 679, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 2/2008, bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage nach Abs. 1 erster Satz.

(3) bis (6) ...

§ 70. (1) und (2) ...

(3) Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.

Art. 1 Z 8:

§ 73. Dienstgeber im Sinne der §§ 73a bis 93e ist jede natürliche oder juristische Person **oder eingetragene Personengesellschaft**, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.

Art. 1 Z 12 und 13:

§ 108. (1) und (2) ...

(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern ausschließlich zum Zweck des Unterrichts oder der Erziehung und die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer im Haushalt. Eigene Kinder, die das **13.** Lebensjahr vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelt Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, beschäftigt werden.

(3a) Vereinzelt Arbeiten gelten dann nicht als leichte Arbeiten im Sinne des Abs. 3, wenn bei deren Ausführung das dem Kind zumutbare Leistungsausmaß unter Berücksichtigung des durch das Alter und die persönliche Veranlagung bedingten unterschiedlichen Leistungsvermögens überschritten wird; dies wird beispielsweise und im Sinne von Durchschnittswerten der Fall sein, wenn Lasten ohne mechanische Hilfsmittel bewegt oder befördert werden, die mehr als ein Fünftel des Körpergewichtes des Kindes betragen.

(4) bis (7) ...

Art. 1 Z 14 bis 16:

§ 152. (1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist jeder betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das **16.** Lebensjahr vollendet hat und am Tag der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist.

(2) ...

(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 143 Abs. 5 und 145 Abs. 1 Z 3, **4 und 8.** Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 148 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen, so kann die

§ 73. Dienstgeber im Sinne der §§ 73a bis 93e ist jede natürliche oder juristische Person, Personengesellschaft des Handelsrechts oder eingetragene Erwerbsgesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.

§ 108. (1) und (2) ...

(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern ausschließlich zum Zweck des Unterrichts oder der Erziehung und die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer im Haushalt. Eigene Kinder, die das **12.** Lebensjahr vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelt Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, beschäftigt werden.

(4) bis (7) ...

§ 152. (1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist jeder betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das **18.** Lebensjahr vollendet hat, am Tag der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist und nicht vom Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften ausgeschlossen ist.

(2) ...

(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 143 Abs. 5 und 145 Abs. 1 Z 3 bis 5 und 8. Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 148 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen, so

Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist. **Die Enthebung des Wahlvorstandes gemäß § 145 Abs. 1 Z 5 kann nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist.**

Art. 1 Z 17:

§ 155. (1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das **16.** Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.

(2) ...

Art. 1 Z 18 und 19:

§ 156. (1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, die

1. am Tag der Ausschreibung der Wahl das **18.** Lebensjahr vollendet haben und
2. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind.
3. **entfällt.**

(2) bis (6) ...

Art. 1 Z 20:

§ 158. (1) bis (4) ...

(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen **binnen acht Wochen** nicht oder nur unzureichend nach, so **ist** er von der Betriebs (Gruppen)versammlung **zu entheben. In diesem Fall kann jeder Dienstnehmer des Betriebes, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer die Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen. Diese hat zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen.**

Art. 1 Z 21:

§ 171. (1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Vorsitzenden, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der

kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist.

§ 155. (1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das **18.** Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.

(2) ...

§ 156. (1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, die

1. am Tag der Ausschreibung der Wahl das **19.** Lebensjahr vollendet haben und
2. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und
3. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind (§ 22 der Nationalrats-Wahlordnung 1992 – NRWO, BGBl. Nr. 471, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 90/2003).

(2) bis (6) ...

§ 158. (1) bis (4) ...

(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend nach, so kann er von der Betriebs(Gruppen)versammlung enthoben werden. In diesem Fall ist von dieser Versammlung gleichzeitig ein Wahlvorstand zu bestellen.

§ 171. (1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Vorsitzenden, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter mindestens einmal im Monat einzuberufen und

Tagesordnung zu laden. **Ist im Betrieb eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so ist diese gleichzeitig einzuladen.**

(2) bis (4) ...

Art. 1 Z 22:

§ 172. (1) bis (3) ...

(4) Beschlüsse durch schriftliche Stimmabgabe sind nur zulässig, wenn kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren widerspricht. Dasselbe gilt für fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlussfassung. Der Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlussfassung Sorge zu tragen.

Art. 1 Z 23:

§ 200. (1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. bis 3. ...

4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen **sowie** akkordähnlichen Prämien und Entgelten, die auf statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte;

5. ...

(2) ...

Art. 1 Z 24:

§ 202. (1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 52 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1. bis 15. ...

16. Systeme der Gewinnbeteiligung **sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten nicht nur für einzelne Dienstnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 200 Abs. 1 Z 4 fallen;**

17. bis 26. ...

(2) und (3) ...

zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(2) bis (4) ...

§ 172. (1) bis (3) ...

§ 200. (1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. bis 3. ...

4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, akkordähnlichen und sonstigen leistungsbezogenen Prämien und Entgelten, die auf Arbeits(Perönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte;

5. ...

(2) ...

§ 202. (1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 52 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1. bis 15. ...

16. Systeme der Gewinnbeteiligung;

17. bis 26. ...

(2) und (3) ...

Art. 1 Z 25:

Anfechtung von Kündigungen

§ 211. (1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hiezu Stellung nehmen kann.

(2) Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

(3) Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn

1. die Kündigung

- a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
- b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
- c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;
- d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;
- g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683, **zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 56/2005**);
- h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer;
- i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern,

erfolgt ist oder

2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung
 - a) durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die

Anfechtung von Kündigungen

§ 211. (1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hiezu Stellung nehmen kann.

(2) Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, daß der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

(3) Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn

1. die Kündigung

- a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
- b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
- c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;
- d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
- e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;
- g) wegen der bevorstehenden Einberufung zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 30/1998);
- h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer;
- i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern,

2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung
 - a) durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die

<p>betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder</p> <p>b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist.</p> <p>(4) Umstände gemäß Abs. 3 Z 2 lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Dienstnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden. Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen.</p> <p>Dies gilt für Dienstnehmer, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben, erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört.</p> <p>(5) Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß Abs. 3 Z 2 lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt.</p> <p>(6) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 5 nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 9 nicht anderes bestimmt.</p>	<p>betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder</p> <p>b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist.</p> <p>Umstände gemäß lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Dienstnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden. Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt. Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen.</p> <p>(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.</p>
---	---

(7) Bringt der Dienstnehmer die Anfechtungsklage innerhalb offener Frist bei einem örtlich unzuständigen Gericht ein, so gilt die Klage damit als rechtzeitig eingebracht.

(8) Insoweit der Kläger im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 3 Z 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

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

(10) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Art. 1 Z 26:

§ 212. (1) ...

(2) Die Entlassung kann bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 211 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 211 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 211 Abs. 6 und 8 bis 10 ist sinngemäß anzuwenden.

Art. 1 Z 27:

§ 213. (1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Gericht anfechten. **§ 211 Abs. 7 ist anzuwenden.**

(2) ...

Art 1 Z 28:

§ 214. (1) ...

(1 a) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs. 1 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat **zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen**

(5) Insoweit der Kläger im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 3 Z 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, daß ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

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

(7) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

§ 212. (1) ...

(2) Die Entlassung kann bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 211 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 211 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 211 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 213. (1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese bei Gericht anfechten.

(2) ...

§ 214. (1) ...

(1 a) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs. 1 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die

<p>Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über die geplante Maßnahme durchzuführen. Insbesondere hat die Information</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. den Grund für diese Maßnahme; 2. die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Dienstnehmer; 3. die hinsichtlich der Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen zu umfassen. <p>(2) ...</p> <p>Art. 1 Z 29:</p> <p>§ 215. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen.</p> <p>(1a) bis (3) ...</p> <p>Art. 1 Z 30:</p> <p>§ 219. (1) und (2) ...</p> <p>(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen, nicht benachteiligt werden. Für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates Ersatz aus dem Betriebsratsfonds.</p> <p>(2) bis (4) ...</p> <p>Art. 1 Z 31:</p> <p>§ 236a. (1) bis (4) ...</p> <p>(5) Ist wegen Fehlens von Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar, werden Verfallsfristen gehemmt.</p>	<p>Information hat rechtzeitig und im Vorhinein zu erfolgen und insbesondere zu umfassen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. den Grund für diese Maßnahme; 2. die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Dienstnehmer; 3. die hinsichtlich der Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen. <p>(2) ...</p> <p>§ 215. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor der Betriebsänderung in Kenntnis zu setzen, daß eine Beratung über deren Gestaltung noch durchgeführt werden kann.</p> <p>(1a) bis (3) ...</p> <p>§ 219. (1) und (2) ...</p> <p>(3) Das Mandat des Betriebsratsmitgliedes ist ein Ehrenamt, das, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist. Für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates Ersatz aus dem Betriebsratsfonds.</p> <p>(2) bis (4) ...</p> <p>§ 236a. (1) bis (4) ...</p>
---	--

<p>Art. 1 Z 32:</p> <p>§ 285. 1. bis 24 ...</p> <p>25. Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, Abl. Nr. L 207 vom 18.08.2003 S. 25;</p> <p>26. Richtlinie 2006/25/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche optische Strahlung) (19. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 114 vom 27. 04. 2006 S. 38.</p>	<p>§ 285. 1. bis 24 ...</p> <p>25. Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, Abl. Nr. L 207 vom 18.08.2003 S. 25.</p>
--	--