

Gesetz vom, mit dem die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 geändert wird

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 152/2011, und des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 7/2011, beschlossen:

Die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977, LGBl. Nr. 37, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010, wird wie folgt geändert:

1. *Im Inhaltsverzeichnis lautet der Eintrag zu § 127:*

„§ 127 Pflichten der oder des Lehrberechtigten“

2. *Im Inhaltsverzeichnis lautet der Eintrag zu § 209:*

„§ 209 Anfechtung durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer“

3. *Im § 14a Abs. 2 entfällt die Wortfolge „ , die insgesamt länger als einen Monat dauern,“.*

4. *Im § 39k Abs. 1 entfällt der letzte Satz.*

5. *§ 73 Abs. 3 entfällt.*

6. *§ 76 lautet:*

„§ 76

Begriffsbestimmung

Dienstgeberin oder Dienstgeber im Sinne der §§ 76a bis 94f ist jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.“

7. *Im § 109 Abs. 3 wird die Wortfolge „12. Lebensjahr“ durch die Wortfolge „13. Lebensjahr“ ersetzt.*

8. *Im § 109 Abs. 3 wird die Wortfolge „des Betriebsinhabers“ durch die Wortfolge „der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers“ ersetzt.*

9. *Nach § 109 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.“

10. *Im § 115 entfällt der letzte Satz.*

11. *Die Überschrift zu § 127 lautet:*

„Pflichten der oder des Lehrberechtigten“

12. *Dem § 127 Abs. 7 wird folgender Satz angefügt:*

„Wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Dauer der Behaltspflicht (§ 123 Abs. 6) erstmals zur Facharbeiterprüfung antritt, hat die oder der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen.“

13. Dem § 127 wird folgender Abs. 9 angefügt:

„(9) Die oder der Lehrberechtigte hat die Eltern bzw. sonstige Erziehungsberechtigte des Lehrlings und im Fall der Z 3 auch den Lehrling selbst zu verständigen

1. von wichtigen Vorkommnissen, die die Ausbildung eines minderjährigen Lehrlings betreffen;
2. ehestens von einer Erkrankung eines minderjährigen, in die Hausgemeinschaft der oder des Lehrberechtigten aufgenommenen Lehrlings;
3. schriftlich vom Eintritt der Endigung des Lehrverhältnisses.“

14. Im § 133 Abs. 8 wird nach dem Zitat „Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991“ die Wortfolge „sowie dem Behinderteneinstellungsgesetz“ eingefügt.

15. § 151 Abs. 1 lautet:

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

16. Im § 151 Abs. 2 und 3 wird jeweils das Wort „Dienstnehmer“ durch die Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersetzt.

17. § 151 Abs. 3 zweiter Satz lautet:

„Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen des § 142 Abs. 5 und § 144 Abs. 1 Z 3, 4 und 8.“

18. Dem § 151 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Die Enthebung des Wahlvorstandes gemäß § 144 Abs. 1 Z 5 kann nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer anwesend ist.“

19. § 154 Abs. 1 lautet:

„(1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmerinnen und 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.“

20. § 155 Abs. 1 Z 1 lautet:

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

21. Im § 155 Abs. 1 Z 2 wird das Wort „und“ durch einen Satzpunkt ersetzt; Z 3 entfällt.

22. Im § 155 Abs. 4 und 5 wird das Wort „Dienstnehmer“ jeweils durch die Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersetzt.

23. Im § 157 Abs. 3 wird die Wortfolge „Der Betriebsinhaber“ durch die Wortfolge „Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber“ und das Wort „Dienstnehmer“ durch die Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersetzt.

24. Im § 157 Abs. 4 wird das Wort „Dienstnehmern“ durch die Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern“ und das Wort „Wahlwerbern“ durch die Wortfolge „Wahlwerberinnen und Wahlwerbern“ ersetzt.

25. § 157 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 jede Dienstnehmerin oder jeder Dienstnehmer des Betriebes, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer die Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen. Diese hat zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen.“

26. Im § 169 Abs. 1 wird die Wortfolge „vom Vorsitzenden“ durch die Wortfolge „von der Vorsitzenden oder vom Vorsitzenden“ und die Wortfolge „vom Stellvertreter“ durch die Wortfolge „von der Stellvertreterin oder vom Stellvertreter“ ersetzt.

27. Dem § 169 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

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

28. Im § 169 Abs. 2 und 3 wird die Wortfolge „Der Vorsitzende“ bzw. „der Vorsitzende“ durch die Wortfolge „Die oder der Vorsitzende“ bzw. „die oder der Vorsitzende“ ersetzt.

29. Im § 170 Abs. 2 wird die Wortfolge „der Vorsitzende“ durch die Wortfolge „die oder der Vorsitzende“ und die Wortfolge „eines Dienstnehmers“ durch die Wortfolge „einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers“ ersetzt.

30. Dem § 170 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. Die oder der Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlussfassung Sorge zu tragen.“

31. Im § 198 Abs. 1 wird im Einleitungssatz die Wortfolge „des Betriebsinhabers“ durch die Wortfolge „der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers“ und in Z 2 die Wortfolge „des Dienstnehmers“ durch die Wortfolge „der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers“ ersetzt.

32. Im § 198 Abs. 1 Z 3 wird das Wort „Dienstnehmer“ durch die Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersetzt.

33. § 198 Abs. 1 Z 4 lautet:

„4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedingelöhnen 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;“

34. Im § 199 Abs. 1 Z 1, 8, 21 und Abs. 3 wird jeweils das Wort „Dienstnehmer“ durch die Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersetzt.

35. § 199 Abs. 1 Z 16 lautet:

„16. Systeme der Gewinnbeteiligung sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelte nicht nur für einzelne Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 198 Abs. 1 Z 4 fallen;“

36. Im § 199 Abs. 1 Z 17 wird das Wort „Dienstnehmern“ durch die Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern“ ersetzt.

37. § 207 lautet:

„§ 207

Anfechtung von Kündigungen

(1) Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hiezu Stellung nehmen kann.

(2) Die Betriebsinhaberin oder 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 Beitritts oder der Mitgliedschaft der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
- b) wegen ihrer oder seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
- c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer;
- d) wegen ihrer oder seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeugin oder Wahlzeuge;
- e) wegen ihrer oder seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;

- f) wegen ihrer oder 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);
- h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer;
- i) wegen ihrer oder seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmedizinerin oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner

erfolgt ist oder

2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und die gekündigte Dienstnehmerin oder der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

- a) durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
- b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers entgegenstehen,

begründet ist.

(3a) Umstände gemäß Abs. 3 Z 2 lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers haben, die oder der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung der älteren Dienstnehmerin oder des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden. Bei älteren Dienstnehmerinnen und 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 Dienstnehmerinnen und 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.

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

(4) Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen der gekündigten Dienstnehmerin oder des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn sie oder er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers nicht nach, so kann diese oder 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 die Dienstnehmerin oder 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. 3b nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.

(4a) Bringt die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Anfechtungsklage innerhalb offener Frist bei einem örtlich unzuständigen Gericht ein, so gilt die Klage damit als rechtzeitig eingebracht.

(5) Insoweit die Klägerin oder der Kläger im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 3 Z 1 beruft, hat sie oder er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür

spricht, dass ein anderes von der Dienstgeberin oder 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.“

38. § 209 lautet:

„§ 209

Anfechtung durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer

(1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann die betroffene Dienstnehmerin oder der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Gericht anfechten. § 207 Abs. 4a ist anzuwenden.

(2) Wurde in Betrieben, in denen Betriebsräte nicht zu bestellen sind, eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer gekündigt und ist die Kündigung offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen ihrer oder seiner Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessenvertretung erfolgt, so kann sie oder er binnen vier Wochen die Kündigung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.“

39. Im § 210 Abs. 1 wird die Wortfolge „Der Betriebsinhaber“ durch die Wortfolge „Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber“ und die Wortfolge „dem Betriebsinhaber“ durch die Wortfolge „der Betriebsinhaberin oder dem Betriebsinhaber“ ersetzt.

40. Im § 210 Abs. 1a erster Satz und Abs. 2 wird die Wortfolge „des Betriebsinhabers“ durch die Wortfolge „der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers“, die Wortfolge „der Betriebsinhaber“ durch die Wortfolge „die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber“ und das Wort „Dienstnehmer“ durch die Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersetzt.

41. § 210 Abs. 1a zweiter und dritter Satz lautet:

„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 die Betriebsinhaberin oder 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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer;
3. die hinsichtlich der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

zu umfassen.“

42. § 211 Abs. 1 erster Satz lautet:

„Die Betriebsinhaberin oder 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 die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen.“

43. Im § 211 Abs. 1a, 2 und 3 wird das Wort „Dienstnehmer“ jeweils durch die Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“, das Wort „Dienstnehmern“ durch die Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern“ und das Wort „Betriebsinhaber“ durch die Wortfolge „Betriebsinhaberin oder Betriebsinhaber“ ersetzt.

44. § 215 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.“

45. Im § 215 Abs. 4 wird das Wort „Dienstnehmer“ durch die Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersetzt.

46. Dem § 232j wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird.“

47. Dem § 232l wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.“

48. Dem § 232m wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung belästigt wird.“

49. Im § 232o Abs. 3 wird das Zitat „§§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz“ durch das Zitat „§§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes“ ersetzt.

50. Dem § 232o wird folgender Abs. 4 angefügt:

„(4) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber sowie private Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts sind verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht.“

51. § 232q Abs. 8 letzter Satz lautet:

„Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 1 000 Euro Schadenersatz.“

52. Im § 234a Abs. 1 wird die Wortfolge „der Dienstgeber“ durch die Wortfolge „die Dienstgeberin oder der Dienstgeber“ ersetzt.

53. § 234a Abs. 1a lautet:

„(1a) Ist bei gleitender Arbeitszeit vereinbart, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen von der Dienstnehmerin oder vom Dienstnehmer zu führen sind, so hat die Dienstgeberin oder der Dienstgeber die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zur ordentlichen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten. Nach Ende der Gleitzeitperiode hat die Dienstgeberin oder der Dienstgeber sich diese Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber durch Zeiterfassungssystem geführt, so ist der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitsaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihr oder ihm Einsicht zu gewähren.“

54. Im § 234a Abs. 2 Z 2 wird die Wortfolge „des gesetzlichen Vertreters“ durch die Wortfolge „der gesetzlichen Vertreterin oder des gesetzlichen Vertreters“ ersetzt.

55. Im § 234a Abs. 4 wird das Wort „Dienstnehmer“ durch die Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersetzt.

56. Dem § 234a 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.“

57. Im § 235 Abs. 3a wird das Zitat „§ 73“ durch das Zitat „§ 234a Abs. 5“ ersetzt.

58. Im § 235 Abs. 5 wird das Zitat „§§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz“ durch das Zitat „§§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes“ ersetzt.

59. § 290 Abs. 1 lautet:

„(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf die nachstehenden Bundesgesetze verwiesen wird, sind diese in folgenden Fassungen anzuwenden:

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002,
2. Gewerbeordnung 1994 - GewO 1994, BGBl. Nr. 194, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
3. Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
5. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz - BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
9. Zivilprozessordnung -ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
10. Allgemeines Pensionsgesetz - APG, BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
12. Spaltungsgesetz - SpaltG, BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
13. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
14. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 - AIVG, BGBl. Nr. 609, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 2/2011,
16. Arbeitsmarktförderungsgesetz - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 12/2009,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz - KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 116/2009,
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 92/2010,
19. Investmentfondsgesetz - InvFG 1993, BGBl. Nr. 532/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
20. Pensionskassengesetz - PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
21. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 113/2006,
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2009,
23. Schulunterrichtsgesetz 1986 - SchUG, BGBl. Nr. 472, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 52/2010
24. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2010,
25. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 4/2010,
26. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz - EZA-G, BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2003,
27. Chemikaliengesetz 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Bundes-

- gesetzes BGBl. I Nr. 88/2009,
28. Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2009,
 29. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2009,
 30. Biozid-Produkte-Gesetz - BiozidG, BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 151/2004,
 31. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 147/2006,
 32. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/2010,
 33. Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz - LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2008,
 34. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
 35. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
 36. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2005,
 37. Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
 38. GmbH-Gesetz - GmbHG, RGBL. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
 39. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
 40. Unternehmensgesetzbuch, dRGBL. Nr. 219/1897, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
 41. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 13/2010,
 42. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 104/2006,
 43. Versicherungsaufsichtsgesetz, BGBl. Nr. 569/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 107/2010,
 44. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
 45. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz - AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
 46. Zivilrechts-Mediations-Gesetz - ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003,
 47. Arbeitsmarktservicegesetz - AMSG, BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
 48. Normengesetz 1971, BGBl. Nr. 240, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 136/2001,
 49. Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 152/2011,
 50. Behinderteneinstellungsgesetz - BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2011.“

60. § 292 Abs. 4 Z 3 entfällt.

61. Dem § 292 wird folgender Abs. 5 angefügt:

„(5) Die Einträge im Inhaltsverzeichnis zu §§ 127 und 209, § 14a Abs. 2, §§ 76, 109 Abs. 3 und 3a, die Überschrift zu § 127, § 127 Abs. 7 letzter Satz und Abs. 9, § 133 Abs. 8, § 151 Abs. 1, 2 und 3, § 154 Abs. 1, § 155 Abs. 1, 4 und 5, § 157 Abs. 3, 4 und 5, § 169 Abs. 1, 2 und 3, § 170 Abs. 2 und 4, § 198 Abs. 1, § 199 Abs. 1 Z 1, 8, 16, 17, 21 und Abs. 3, §§ 207, 209, 210 Abs. 1, 1a und 2, § 211 Abs. 1, 1a, 2 und 3, § 215 Abs. 3 und 4, § 232j Abs. 5, § 232l Abs. 4, § 232m Abs. 4, § 232o Abs. 3 und 4, § 232q Abs. 8 letzter Satz, § 234a Abs. 1, 1a, 2 Z 2, Abs. 4 und 5, § 235 Abs. 3a, § 235 Abs. 5, § 290 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. xxx/20xx treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft; gleichzeitig treten § 39k Abs. 1 letzter Satz, § 73 Abs. 3, § 115 letzter Satz und § 292 Abs. 4 Z 3 außer Kraft.“

Vorblatt

Probleme und Ziel:

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

Die grundsatzgesetzlichen Bestimmungen des Bundes sind im Landarbeitsgesetz 1984 enthalten. Das Ausführungsgesetz des Landes dazu ist die Burgenländische Landarbeitsordnung 1977.

Die vorliegende Gesetzesnovelle ist erforderlich, da der Bund mit den Bundesgesetzen BGBl. I Nr. 93/2010, BGBl. I Nr. 101/2010, BGBl. I Nr. 24/2011, BGBl. I Nr. 133/2011 und BGBl. I Nr. 152/2011 das Landarbeitsgesetz 1984 novelliert hat und diese grundsatzgesetzlichen Vorgaben in der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977 auszuführen sind.

Weiters werden mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf die mit BGBl. I Nr. 7/2011 erlassenen Grundsatzbestimmungen zur Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes und das Behinderteneinstellungsgesetz umgesetzt.

Alternative:

Keine

Kosten:

Durch den vorliegenden Gesetzesentwurf sind keine Mehrkosten für das Land zu erwarten.

EU-Konformität:

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

Erläuterungen

Allgemeines:

Das Arbeitsrecht und der Arbeiter- und Angestelltenschutz in der Land- und Forstwirtschaft sind gemäß Art. 12 Abs. 1 Z 6 B-VG Bundessache in der Gesetzgebung über die Grundsätze und Landessache in der Ausführungsgesetzgebung sowie deren Vollziehung.

In der vorliegenden Novelle zur Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977 werden die ergangenen Novellen zum Landarbeitsgesetz 1984 - LAG (Grundsatzgesetz) BGBl. I Nr. 93/2010 und BGBl. I Nr. 101/2010 ausgeführt.

Weiters werden in der vorliegenden Novelle die zuletzt ergangenen Novellen zum Landarbeitsgesetz 1984 - LAG (Grundsatzgesetz), BGBl. I Nr. 24/2011, BGBl. I Nr. 133/2011 und BGBl. I Nr. 152/2011 sowie die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz und Behinderteneinstellungsgesetz, BGBl. I Nr. 7/2011, ausgeführt.

Inhalt:

- Es erfolgt eine Anpassung der österreichischen Rechtslage an Artikel 7 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung.
- Herabsetzung des aktiven und passiven Wahlalters zum Betriebsrat, um eine Partizipation von jugendlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern im Betrieb zu ermöglichen
- Herabsetzung des Wahlalters für das passive Wahlrecht zum Betriebsrat
- Schaffung der Möglichkeit zum Abschluss einer fakultativen Betriebsvereinbarung betreffend die Einführung von leistungsbezogenen Prämien und Entgelten
- Präzisierung der wirtschaftlichen Informationsrechte des Betriebsrates

Mit **BGBl. I Nr. 24/2011** wurde das Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz kundgemacht, mit welchem u.a. das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert wurden.

Dadurch wurden auch für den Fall, dass es sich beim Entsender von Arbeitskräften um einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb ohne Sitz in Österreich handelt, der nicht Mitglied einer kollektivvertragfähigen Körperschaft ist, handelt, für den Bereich des Landarbeitsrechts Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping sowie eine Kontrolle von arbeitsrechtlichen Vorschriften durch die Organe der Abgabenbehörden des Bundes sowie der Sozialversicherungsträger mit Verfassungsbestimmung festgelegt.

Weiters wurde die grundsatzgesetzliche Regelung des § 14a Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984 angepasst.

Mit **BGBl. I Nr. 7/2011** wurde in Umsetzung des zur Auslegung der Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) ergangenen Urteils des Europäischen Gerichtshofes vom 17. Juli 2008 (C-303/06) u.a. eine Änderung des Gleichbehandlungsgesetzes und des Behinderteneinstellungsgesetzes kundgemacht.

Im Einzelnen enthält die Novelle für den Bereich des Landarbeitsrechts folgenden wesentlichen Inhalt:

- die Verpflichtung von Dienstgeberinnen und Dienstgebern, weiters von privaten Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittlern sowie von mit der Arbeitsvermittlung betrauten juristischen Personen öffentlichen Rechts zur Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes und zur Angabe der Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung in Stelleninseraten,
- die Schaffung eines Diskriminierungsschutzes auch für Personen, die wegen ihres Naheverhältnisses zu einer Person, die ein geschütztes Merkmal aufweist, benachteiligt werden (Diskriminierung durch Assoziierung) und
- die Anhebung des Mindestschadenersatzes bei (sexueller) Belästigung von 720 Euro auf 1000 Euro.

Mit **BGBl. I Nr. 133/2011** wird eine Verständigungspflicht der oder des Lehrberechtigten gegenüber den Eltern des Lehrlings bzw. gegenüber dem Lehrling selbst von wichtigen Vorkommnissen festgelegt.

Mit **BGBl. I Nr. 152/2011** werden die Regelungen zur Erleichterung des Zugangs zur Bildungskarenz (die Herabsetzung der Mindestdauer der Bildungskarenz von drei auf zwei Monate sowie die Verkürzung der für die Vereinbarung der Bildungskarenz erforderlichen Mindestbeschäftigungsdauer von einem Jahr auf sechs Monate) in das Dauerrecht übernommen und die Befristung (31.12.2011) aus den Übergangsbestimmungen gestrichen.

Mit vorliegender Novelle wird weiters der Text einiger Bestimmungen geschlechtergerecht formuliert.

Zu den einzelnen Bestimmungen:

Zu Z 1 und 11 (Inhaltsverzeichnis und Überschrift zu § 127):

Es erfolgt eine geschlechtergerechte Formulierung der Überschrift zu § 127 sowohl im Inhaltsverzeichnis als auch im Gesetzestext.

Zu Z 3 (§ 14a Abs. 2):

Die Änderung entspricht den grundsatzgesetzlichen Vorgaben.

Zu Z 4 (§ 39k Abs. 1):

Der bisherige letzte Satz des Abs. 1 sah einen Anspruch von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern gegenüber dem Bund vor. Diese Bestimmung soll nunmehr unmittelbar anwendbares Bundesrecht sein und ist deshalb aus der LArbO zu streichen.

Zu Z 5 und 56 (§ 73 Abs. 3 und § 234a Abs. 5):

Diese Regelung wurde im Rahmen der Novelle BGBl. I Nr. 61/2007 irrtümlich an die Bestimmung über die Urlaubsaufzeichnungen (§ 73) angefügt. Sie ist jedoch im Rahmen der Arbeitszeitaufzeichnungen (§ 234a) zu regeln.

Zu Z 6 (§ 76):

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

Zu Z 7 und 9 (§ 109 Abs. 3 und 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 1999 ratifiziert. Art. 7 Z 1 ermöglicht Ausnahmen vom Kinderarbeitsverbot für Personen im Alter von 13 Jahren bis 15 Jahren für leichte Arbeiten. Da die LArbO eine Beschäftigung von Kindern unter gewissen Voraussetzungen schon für Kinder ab zwölf Jahren vorgesehen hatte, war eine Anpassung vorzunehmen. In § 109 Abs. 3a wurde in Umsetzung des Art. 7 Z 3 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) eine dem § 5a Abs. 2 KJBG entsprechende Definition der leichten und vereinzelt Arbeiten vorgenommen.

Zu Z 10 (§ 115 letzter Satz):

Im § 115 entfällt der letzte Satz. Die Zuständigkeit für Berufungen in Verwaltungsstrafverfahren bedarf keiner expliziten Erwähnung, da sich diese ohnehin aus Art 129a Abs. 1 Z 1 B-VG ergibt. In den Angelegenheiten des § 114 LArbO richtet sich der Instanzenzug in Berufungsverfahren nach den jeweils anzuwendenden Verwaltungsvorschriften.

Zu Z 12 (§ 127 Abs. 7 letzter Satz):

Die Bestimmung entspricht dem § 9 Abs. 7 letzter Satz des Berufsausbildungsgesetzes und schreibt vor, dass die oder der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen hat, wenn dieser während der Lehrzeit oder der Behaltspflicht erstmals zur Lehrabschlussprüfung antritt.

Zu Z 13 (§ 127 Abs. 9):

Es wird eine Verständigungspflicht der oder des Lehrberechtigten gegenüber den Eltern des Lehrlings bzw. gegenüber dem Lehrling selbst von wichtigen Vorkommnissen festgelegt.

Zu Z 14 (§ 133 Abs. 8):

Der besondere Kündigungsschutz gemäß dem Behinderteneinstellungsgesetz war bisher nicht enthalten und soll eingefügt werden.

Zu Z 15, 19, 20 (§ 151 Abs. 1, § 154 Abs. 1, § 155 Abs. 1 Z 1):

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

Zu Z 17 und 18 (§ 151 Abs. 3):

Die vorgeschlagene Änderung bezweckt die Erleichterung der Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl, indem das bisher erforderliche Anwesenheitsquorum von mindestens der Hälfte auf ein Drittel der stimmberechtigten Arbeitnehmer gesenkt wird.

Zu Z 25 (§ 157 Abs. 5):

Die vorgeschlagene Regelung dient der Erleichterung der Bestellung eines neuen Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl bei Untätigkeit des alten Wahlvorstandes. Dazu wird die Einführung einer achtwöchigen Frist vorgeschlagen, nach deren Verstreichen der untätige Wahlvorstand durch die Betriebs(Gruppen)versammlung enthoben werden kann. Diese Betriebs(Gruppen)versammlung, die zugleich

einen neuen Wahlvorstand zu bestellen hat, kann von jeder Dienstnehmerin oder jeden Dienstnehmer des Betriebes oder der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer einberufen werden. Durch diese erleichterte Einberufungsmöglichkeit wird eine rasche Reaktion auf einen untätig bleibenden Wahlvorstand ermöglicht.

Zu Z 27 (§ 169 Abs. 1):

Diese Bestimmung sieht die Verpflichtung des Betriebsrates vor, im Betrieb bestehende Sondervertretungen (Behindertenvertrauensperson) zu seinen Sitzungen so rechtzeitig einzuladen, dass deren Teilnahme gewährleistet ist. Nach derzeit geltender Rechtslage muss die Einladung nämlich erst einen Tag vor der Sitzung erfolgen, was in der Praxis eine Teilnahme verunmöglichen kann. Wie schon nach geltender Rechtslage kommt den Sondervertretungen bei Sitzungen des Betriebsrates aber auch weiterhin lediglich beratende Stimme zu.

Zu Z 30 (§ 170 Abs. 4):

Durch die vorgeschlagene Regelung werden im Umlaufweg gefasste Betriebsratsbeschlüsse für zulässig erklärt; dies allerdings unter der Voraussetzung, dass kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren im Einzelfall widerspricht. Der schriftlichen Stimmabgabe gleichgesetzt wird die fernmündliche Stimmabgabe oder vergleichbare Formen der Beschlussfassung, etwa die Stimmabgabe per E-Mail. Weiters wird eine Pflicht der oder des Betriebsvorsitzenden 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.

Zu Z 33 und 35 (§ 198 Abs. 1 Z 4 und § 199 Abs. 1 Z 16):

Mit der vorgeschlagenen Regelung soll der Anwendungsbereich der zwingenden Mitbestimmung in Bezug auf die Einführung von Leistungsentgelten auf Akkord-, Stück- und Gedingelöhne sowie akkordähnliche Prämien und Entgelte eingeschränkt werden. Die Einführung sonstiger leistungs- und erfolgsbezogener 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“ ausreichend Rechnung getragen wird. Umgekehrt soll die Einführung jener leistungsbezogenen Prämien und Entgelte, die als nicht gesundheitsgefährdend einzustufen sind, nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, sondern im Weg einer fakultativen Betriebsvereinbarung ermöglicht werden.

Zu Z 37 und 38 (§§ 207 und 209):

Die Bestimmung des § 207 wird zur Gänze neu erlassen, wobei der durch mehrere Novellen unübersichtlich gewordene Text zur besseren Lesbarkeit in mehrere Absätze (Abs. 3 bis 3b) untergliedert und geschlechtergerecht formuliert wird.

Es sind bei der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit bei Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr überschritten haben, die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres zu berücksichtigen. Mit der vorgesehenen Zwei-Jahres-Frist wird jedoch keine Aussage in Bezug auf die Begriffe „vieljährig“ und „langjährig“ in den beiden voran stehenden Sätzen des Abs. 3a getroffen.

In einem neuen Abs. 4a wird bestimmt, dass die Einbringung der Anfechtungsklage durch den die Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer binnen offener Frist auch dann als rechtzeitig gilt, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Klage bei einem örtlich unzuständigen Gericht eingebracht hat. Dadurch soll vermieden werden, dass der die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Möglichkeit zur Anfechtung einer Kündigung wegen eines bloßen Formalfehlers, der aus der Unkenntnis über die betriebliche Struktur resultiert, verliert. Weiters soll durch diese Bestimmung auf das Urteil des Obersten Gerichtshofes, 8 Ob A 80/08k reagiert werden. In diesem Urteil hat der Oberste Gerichtshof ausgesprochen, dass gemäß § 169 ArbVG in Verbindung mit § 33 Abs. 3 AVG die Nichteinrechnung der Tage des Postenlaufes in die Anfechtungsfrist nur insoweit gilt, als es sich um einen Postenlauf zur richtigen Stelle handelt, während der Postenlauf zur unrichtigen Stelle in die Frist einzurechnen ist. Nunmehr wird klar gestellt, dass auch der Postenlauf zum örtlich unzuständigen Gericht in die Anfechtungsfrist einzurechnen ist.

Zu Z 41 und 42 (§ 210 Abs. 1a und § 211 Abs. 1):

Durch die vorgeschlagenen Änderungen werden Klarstellungen betreffend die Rechtzeitigkeit der Information des Betriebsrates im Rahmen seines wirtschaftlichen Informationsrechtes sowie seines Mitwir-

kungsrechtes 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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und damit sachgerechte Lösungen ermöglicht.

Zu Z 44 (§ 215 Abs. 3):

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

Zu Z 46, 47 und 48 (§ 232j Abs. 5, § 232i Abs. 4, § 232m Abs. 4):

Der Europäische Gerichtshof hat in der Rechtssache Coleman (EuGH 17.7.2008, Rs C-303/06) festgehalten, dass die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie) dahin auszulegen ist, dass das dort vorgesehene Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und der Belästigung nicht auf Personen beschränkt ist, die selbst behindert sind. Ist nachgewiesen, dass die Benachteiligung und Belästigung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers wegen der Behinderung eines Kindes erfolgt, für das sie oder er im Wesentlichen Pflegeleistungen erbringt, deren es bedarf, so verstößt eine solche Behandlung gegen das Verbot der unmittelbaren Diskriminierung und Belästigung (Diskriminierung durch Assoziierung). Der Europäische Gerichtshof stützt sich bei seiner Argumentation auch auf die Textierung der Richtlinie, die jede Diskriminierung wegen eines in der Richtlinie aufgelisteten Merkmals verbietet. Diese Ausführungen können nicht auf das Merkmal der Behinderung beschränkt werden, sondern gelten für alle auf Art. 13 EGV (nunmehr Art. 16 AEUV) basierende Merkmale. Dieser Schluss ergibt sich auch aus der englischen Textierung der Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Gleichbehandlungsrichtlinie), die in Übereinstimmung mit der Richtlinie 2000/78/EG den Wortlaut „on grounds of“ verwenden. In Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union und der Judikatur des Europäischen Gerichtshofes soll nunmehr klargestellt werden, dass sich der Schutz auch auf jene Personen erstreckt, die in einem Naheverhältnis zu jener Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist. Der Begriff Naheverhältnis geht über familiäre Beziehungen hinaus und erfasst auch ein auf persönlicher Freundschaft und Schutzbefohlenheit basierendes Naheverhältnis. Das Naheverhältnis bezieht sich nicht nur auf bestehende rechtliche Verpflichtungen (zB Fürsorgepflicht der Eltern für ihr Kind oder zwischen Ehegatten) sondern auch auf allgemein verständliche soziale und moralische Beistandspflichten. Erfasst sind demnach Angehörige, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner und Freundin oder Freund. Bei Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen ist nicht im Vorhinein von einem persönlichen Naheverhältnis auszugehen. Hier ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob ein persönliches Naheverhältnis vorliegt. Flüchtige Bekanntschaften fallen nicht in den Schutzbereich der Bestimmung. Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder (sexuelle) Belästigung. Im Bereich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist zB eine Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses zu einer Transgenderperson als Fallgestaltung denkbar.

Zu Z 49, 50 und 58 (§ 232o Abs. 3 und 4, § 235 Abs. 5):

Der Oberste Gerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 20. Mai 1998, 9 ObA 350/97d, festgehalten, dass es gesellschaftspolitisch offenkundig ist, dass Frauen in Österreich im allgemeinen statistisch gesehen niedriger entlohnt werden als Männer. Frauen sind auch häufiger als Männer bereit, niedriger entlohnte Tätigkeiten anzunehmen, zumal ihre Arbeit oft bereits im Rahmen der Arbeitsbewertung geringwertiger eingestuft wird. Aus Längsschnittstudien über die Einkommensentwicklung von unselbständig erwerbstätigen Frauen und Männern geht hervor, dass Einkommensdiskriminierung beim Berufseinstieg ein wesentlicher Faktor beim Zustandekommen des Gesamteinkommensunterschiedes ist. Einen Faktor für die unterschiedliche Entlohnung vor allem zwischen Frauen und Männern stellt die fehlende Information über das ortsübliche Entgelt dar. Es gestaltet sich in der Praxis oft sehr schwierig, das für einen konkreten Arbeitsplatz gebührende kollektivvertragliche Entgelt festzustellen. Neben der Feststellung des anzuwendenden Kollektivvertrages ist auch die Kenntnis der Einstufung des Arbeitsplatzes erforderlich. Eine nachvollziehbare Gehaltsfindung kann die Gleichbehandlung fördern, wobei es nicht um Regulierung und Bürokratisierung geht, sondern um Fairness und Überschaubarkeit. Aus diesem Grund sollen nunmehr in der Stellenausschreibung Informationen über den kollektivvertraglichen Mindestlohn enthalten sein. Das heißt jene Entlohnung, die für den konkreten Arbeitsplatz auf Grund der innerbetrieblichen Bewertung nach Maßgabe der für das Unternehmen geltenden lohngestaltenden Vorschrift (Gesetz, Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif) mindestens gebührt. Darüber hinaus soll der Text der Stellenausschreibung auch die Angabe einer allfälligen Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung enthalten. Diese

Angaben sind zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung bereits bekannt. Dasselbe gilt auch für Zulagen, von denen bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung bekannt ist, dass sie jedenfalls anfallen werden. Damit soll verhindert werden, dass die Bewertung eines Arbeitsplatzes im Nachhinein in diskriminierender Weise geändert wird. Bei der Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes sind zusätzliche Einstufungskriterien, wie zB Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung nicht berücksichtigt. Im Einzelfall ist es der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber daher freigestellt, bei der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass diese Umstände nicht in die Berechnung des angegebenen Mindestlohnes eingeflossen sind. Wird in der Stellenausschreibung jedoch Berufserfahrung gefordert, ist sie bei der Angabe des Mindestlohnes zu berücksichtigen. Gibt das Unternehmen im Vorhinein einen über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn liegenden Lohn als für diesen Arbeitsplatz gebührend an, so stellt dies keine Verletzung der in § 232o geregelten Pflichten bei der Gestaltung der Stellenausschreibung dar. Verhandlungen über die Höhe der tatsächlichen Entlohnung sind - soweit die Entlohnung über dem kollektivvertraglichen Mindestniveau liegt und die Festsetzung nicht in diskriminierender Weise erfolgt - auf Grund sachlicher Kriterien wie zB einschlägiger Zusatzausbildung davon nicht beeinträchtigt. Die vorgesehenen Angaben in der Stellenausschreibung sollen als Orientierung für die Bewerberin oder den Bewerber und als Verhandlungsbasis dienen. Die Regelung richtet sich an Dienstgeberinnen und Dienstgeber und an Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler.

Zu Z 51 (§ 232q Abs. 8 letzter Satz):

Im Falle der Belästigung und sexuellen Belästigung soll die Höhe des Mindestschadenersatzes von derzeit 720 Euro auf 1 000 Euro hinaufgesetzt werden.

Zu Z 59 (§ 290 Abs. 1):

Es erfolgt eine Aktualisierung der Verweisungen.

Zu Z 60 (§ 292 Abs. 4 Z 3):

Die vom Institut für höhere Studien im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz vorgenommene Evaluierung der Bildungskarenz hat ergeben, dass die im Zuge der Wirtschaftskrise 2009 normierten Maßnahmen zur Erleichterung des Zugangs zur Bildungskarenz (Herabsetzung der Mindestdauer der Bildungskarenz von drei auf zwei Monate sowie die Verkürzung der für die Vereinbarung der Bildungskarenz erforderlichen Mindestbeschäftigungsdauer von einem Jahr auf sechs Monate) in der Praxis positiv aufgenommen wurden.

Nach der Übergangsbestimmung des § 292 Abs. 4 Z 3 gelten diese Regelungen nur für jene Bildungskarenzen, die bis 31. Dezember 2011 vereinbart werden. Bei Auslaufen dieser Übergangsbestimmung könnten ab dem 1. Jänner 2012 nur mehr Bildungskarenzen unter der Voraussetzung vereinbart werden, dass das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr bestanden hat und die Bildungskarenz mindestens drei Monate dauert. Um den in der Zwischenzeit gewonnenen Erfahrungen Rechnung zu tragen und den Erwerb spezifischer Zusatzqualifikationen und Fertigkeiten, die eine kürzere Weiterbildungszeit erfordern, weiterhin zu ermöglichen, sollen die bisher befristeten Regelungen in das Dauerrecht übernommen werden.

Zu Z 61 (§ 292 Abs. 5):

Regelt das Inkrafttreten.