

LANDARBEITSORDNUNG (9020)

Gesetz vom 16. Mai 1977, über die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Burgenländische Landarbeitsordnung 1977 - LArbO), LGBl. Nr. 37/1977, i.d.F. LGBl. Nr. 11/1978, 48/1982, 29/1985, 67/1990, 94/1993, 53/2000, 28/2002, 74/2002, 31/2003, 27/2006 (XIX.Gp. RV 114 AB 130), 39/2006 (XIX.Gp. RV 172 AB 183), 9/2008 (XIX. Gp. RV 620 AB 644), 14/2009 (XIX. Gp. RV 975 AB 983), 30/2009, 86/2009 (XIX.Gp. RV 1223 AB 1291), 19/2010 (XIX.Gp. RV 1322 AB 1355), 63/2010 (XX.Gp. RV 15 AB 36), 37/2012 (XX. Gp. RV 438 AB 459), 79/2013 (Art. 36) (XX. Gp. RV 783 AB 799), 12/2015 (XX.Gp. RV 1179 AB 1188), 26/2016 (XXI.Gp. RV 319 AB 336), 3/2017 (XXI.Gp. RV 700 AB 729), 51/2018 (Art. 2) [XXI. Gp.. RV 1385 AB 1423], 59/2018 [XXI.GP. RV 1492 AB 1504]

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 147/2006, beschlossen:

Promulgationsklausel gem. LGBl. Nr. 37/2012: 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:

Inhaltsverzeichnis¹

Abschnitt 1 Geltungsbereich

§§ 1 bis 5

§ 5a Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern¹²

Abschnitt 2 Dienstvertrag

- § 6 Abschluss des Dienstvertrages
- § 7 Dienstschein
- § 8 Inhalt des Dienstvertrages
- § 9 Dauer des Dienstvertrages
- § 9a Befristete Dienstverhältnisse
- § 10 Probedienstverhältnis
- § 10a Teilzeitarbeit
- § 10b Abbau von Zeitguthaben²
- § 11 Dienstantritt
- § 12 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers
- § 13 Allgemeine Pflichten des Dienstgebers
- § 13a Benachteiligungsverbot²⁴

Entgelt

- § 14 Allgemeine Vorschriften
- § 14a Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich
- § 14b Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeberinnen und Dienstgeber ohne Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Vertragsstaat oder der Schweiz bei Entsendung¹³
- § 14c Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeberinnen und Dienstgeber mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Vertragsstaat oder der Schweiz bei Entsendung¹³
- § 15 Barlohn
- § 16 Sonderzahlungen
- § 17 Deputate
- § 18 Wohnung
- § 19 Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 20 Landnutzung und Viehhaltung
- § 21 Anspruch auf Entgeltfortzahlung
- § 22 Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes
- § 23 Mitteilungs- und Nachweispflicht
- § 24 Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 25 Günstigere Regelungen
- § 26
- § 26a Anspruch auf Karenz
- § 26b Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter
- § 26c Aufgeschobene Karenz

LANDARBEITSORDNUNG

- § 26d Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 26e Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils ²¹
- § 26f Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz
- § 26g Recht auf Information
- § 26h Beschäftigung während der Karenz
- § 26i Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz
- § 26j Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 26k Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung
- § 26l Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung
- § 26m Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 26n Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung
- § 26o Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung
- § 26p Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung
- § 26q Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 26r Änderung der Lage der Arbeitszeit
- § 26s Spätere Geltendmachung der Karenz
- § 26t Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes
- § 26u Dienst(Werks)wohnung
- § 27 Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 28 Kündigung ²⁶
- § 29 entfallen ³
- § 30 entfallen ³
- § 31 Abfertigung
- § 32 Freizeit während der Kündigungsfrist
- § 33 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstnehmers
- § 34 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstgebers

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

- §§ 35 bis 38
- § 38a Verhalten bei Gefahr
- § 38b Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner
- § 38c Kontrollmaßnahmen
- § 39 Dienstzeugnis
- § 39a Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber
- § 39b Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit
- § 39c Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage
- § 39d Haftung bei Betriebsübergang

Flexible Gestaltung des Arbeitslebens

- § 39e Bildungskarenz und Bildungsteilzeit ¹⁴
- § 39f Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes
- § 39g Solidaritätsprämienmodell
- § 39h Herabsetzung der Normalarbeitszeit
- § 39i Kündigung

Abschnitt 2a

Betriebliche Mitarbeitervorsorge

- § 39j Beginn und Höhe der Beitragszahlung
- § 39k Beitragsleistung in besonderen Fällen ⁴
- § 39l Auswahl der Betrieblichen Vorsorgekasse ⁵
- § 39m Beitrittsvertrag und Kontrahierungszwang
- § 39n Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der Betrieblichen Vorsorgekasse ⁶
- § 39o Mitwirkungspflicht
- § 39p Anspruch auf Abfertigung
- § 39q Höhe und Fälligkeit der Abfertigung
- § 39r Verfügungsmöglichkeiten der oder des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung ⁷

Abschnitt 2b

Familienhospizkarenz ¹⁵

- § 39s Sterbebegleitung

LANDARBEITSORDNUNG

- § 39t Begleitung von schwersterkranken Kindern
- § 39u Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkranker Kinder
- § 39v Anwendung auf freie Dienstverhältnisse ⁸
- § 39w Pflegekarenz ²²
- § 39x Pflegezeit ²²

Abschnitt 2c

Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ¹⁶

- § 40 Allgemeines ¹⁷
- § 40a Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung ¹⁷
- § 40b Ansprüche der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ¹⁷
- § 40c Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung ¹⁷
- § 40d Informationspflicht ¹⁷
- § 40e Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote ¹⁷
- § 40f Meldepflichten ¹⁷
- § 40g Untersagung ¹⁷
- § 40h Zuständigkeit und Verfahren ¹⁷
- § 40i Überwachung und Auskunftspflicht ¹⁷
- § 40j Amtshilfe ¹⁷

Abschnitt 3

Kollektive Rechtsgestaltung

- § 40k Kollektivvertrag ¹⁸

Kollektivvertragsfähigkeit

- §§ 41 bis 43
- § 44 Kollektivvertragsangehörigkeit

Hinterlegung und Kundmachung

- §§ 45 und 46

Rechtswirkungen

- §§ 47 und 48
- § 49 Geltungsdauer
- § 50 Satzung
- § 51 Rechtswirksamkeit der Satzung

Betriebsvereinbarung

- § 52 Begriff
- § 53 Wirksamkeitsbeginn
- § 54 Rechtswirkungen
- § 55 Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

Abschnitt 4

Arbeitsschutz

Arbeitszeit

- § 55a Regelung durch Betriebsvereinbarung ⁹
- § 55b Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ¹⁹
- § 56 Tagesarbeitszeit und Wochenarbeitszeit
- § 56a Durchrechnung der Arbeitszeit
- § 57 Arbeitsspitzen ¹⁰
- § 58 leitende Arbeitszeit
- § 59
- § 60 Arbeitszeit bei Schichtarbeit
- § 61 Überstundenarbeit
- § 61a Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit
- § 62 Mindestruhezeit
- § 63 Arbeitspausen
- § 64 Sonn- und Feiertagsruhe
- § 65 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 66 Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

LANDARBEITSORDNUNG

U r l a u b

- § 67 Allgemeines
- § 68 Anrechnungsbestimmungen
- § 69 Verbrauch des Urlaubes
- § 70 Erkrankung während des Urlaubes
- § 71 Urlaubsentgelt
- § 72 Ablöseverbot
- § 73 Aufzeichnungen
- § 74 Entfällt
- § 75 Ersatzleistung

V o r s o r g e f ü r d e n S c h u t z d e r D i e n s t n e h m e r

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

Allgemeine Bestimmungen

- § 76 Begriffsbestimmung
- § 76a Allgemeine Pflichten der Dienstgeber
- § 77 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen
- § 78 Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- § 79 Einsatz der Dienstnehmer
- § 80 Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 81 Koordination
- § 82 Überlassung
- § 83 Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 83a Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 84 Information
- § 84a Anhörung und Beteiligung
- § 84b Unterweisung
- § 85 Pflichten der Dienstnehmer
- § 86 Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle
- § 87 Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

Arbeitsstätten

- § 88 Allgemeine Bestimmungen
- § 88a Besondere Bestimmungen

Ausgänge und Verkehrswege

- § 88b Verkehr in Betrieben
- § 88c Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen
- § 88d Vorsorge für Erste - Hilfe-Leistung
- § 88e Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten
- § 88f Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten
- § 88g Wohnräume und Unterkünfte
- § 88h Nichtraucherschutz

Arbeitsmittel

- § 89 Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel
- § 89a Aufstellung von Arbeitsmitteln
- § 89b Benutzung von Arbeitsmitteln
- § 89c Gefährliche Arbeitsmittel
- § 89d Prüfung von Arbeitsmitteln
- § 89e Wartung von Arbeitsmitteln

Arbeitsstoffe

- § 90 Allgemeines
- § 90a Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen
- § 90b Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen
- § 90c Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

LANDARBEITSORDNUNG

- § 90d Grenzwerte
- § 90e Messungen
- § 90f Verzeichnis der Dienstnehmer
- § 90g Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

- § 91 Allgemeine Bestimmungen
- § 91a Handhabung von Lasten
- § 91b Lärm
- § 91c Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- § 91d Bildschirmarbeitsplätze
- § 91e Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

Gesundheitsüberwachung

- § 92 Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen

Präventivdienste

- § 93 Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 93a Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 93b Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger
- § 94 Bestellung von Arbeitsmedizinerinnen
- § 94a Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmedizinerinnen
- § 94b Zusammenarbeit
- § 94c Meldung von Missständen
- § 94d Abberufung
- § 94e Sonstige Fachleute
- § 94f Präventionszeit
- § 94g Verordnungen zum Schutz der Dienstnehmer
- § 94h Ausnahmen
- § 95 Entfällt
- § 96 Entfällt

Mutterschutz

- §§ 96a bis 100
- § 100a Ruhemöglichkeit
- §§ 101 und 102
- § 102a Befristete Dienstverhältnisse
- §§ 103 bis 104
- § 105 Karenz
- § 105a Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater
- § 105b Aufgeschobene Karenz
- § 105c Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 105d Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils ²³
- § 105e
- § 105f Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 105g Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung
- § 105h Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung
- § 105i Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 105j Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung
- § 105k Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung
- § 105l Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung
- § 105m Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 105n Änderung der Lage der Arbeitszeit
- § 105o Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes
- §§ 106 und 107

LANDARBEITSORDNUNG

Schutz der Jugendlichen

§§ 108 bis 108b

Kinderarbeit

§ 109

Abschnitt 5 Arbeitsaufsicht

§ 110 Allgemeines

Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion

§§ 111 bis 117

§ 118 Rechtshilfe

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung

§§ 119 und 120

§ 121 Organisation

Abschnitt 6 Lehrlingswesen

§ 122 Entfällt

§ 123 Lehrverhältnis

§ 124 Lehrzeit

§ 125 Lehrvertrag

§ 126 Pflichten des Lehrlings

§ 127 Pflichten der oder des Lehrberechtigten ^{10A}

§ 128 Entfällt

§ 129 Entfällt

§ 130 Ende des Lehrverhältnisses und Wechsel der Lehrstelle

§ 131 Auflösung des Lehrverhältnisses

§ 131a

§ 132 Kündigung

§ 133 Ausbildungsübertritt

§ 134 Entfällt

§ 135 Entfällt

Abschnitt 7 Betriebsverfassung

§ 136 Betriebsbegriff

§ 137 Gleichstellung

§ 138 Dienstnehmerbegriff

§ 139 Rechte des einzelnen Dienstnehmers

§ 140 Aufgabe

§ 141 Grundsätze der Interessenvertretung

Organisationsrecht

§ 142 Organe der Dienstnehmerschaft

Die Betriebs (Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

§ 143 Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit

§ 144 Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

§ 145 Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

§ 146 Teilversammlungen

§ 147 Einberufung

§ 148 Vorsitz

§ 149 Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

§ 150 Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen

§ 151 Stimmberechtigung und Beschlussfassung

LANDARBEITSORDNUNG

Betriebsrat

- § 152 Zahl der Betriebsratsmitglieder
- § 153 Wahlgrundsätze
- § 154 Aktives Wahlrecht
- § 155 Passives Wahlrecht
- § 156 Berufung des Wahlvorstandes
- § 157 Vorbereitung der Wahl
- § 158 Durchführung der Wahl
- § 159 Mitteilung des Wahlergebnisses
- § 160 Vereinfachtes Wahlverfahren
- § 161 Anfechtung
- § 162 Nichtigkeit
- § 163 Tätigkeitsdauer des Betriebsrates
- § 164 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer
- § 164a Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches
- § 164b
- § 165 Fortsetzung der Tätigkeitsdauer
- § 166 Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
- § 167 Ersatzmitglieder
- § 168 Konstituierung des Betriebsrates
- § 169 Sitzungen des Betriebsrates
- § 170 Beschlussfassung
- § 171 Übertragung von Aufgaben
- § 172 Autonome Geschäftsordnung
- § 173 Vertretung nach außen
- § 174 Beistellung von Sachverständigen

Betriebsratsumlage und Betriebsratsfonds

- § 175 Betriebsratsumlage
- § 176 Betriebsratsfonds
- § 177 Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer ²⁷

Betriebsausschuss

- § 178 Voraussetzung und Errichtung
- § 179 Geschäftsführung

Betriebsräteversammlung

- § 180 Zusammensetzung und Geschäftsführung
- § 181 Aufgaben

Zentralbetriebsrat

- § 182 Zusammensetzung
- § 183 Berufung
- § 184 Tätigkeitsdauer
- § 185 Geschäftsführung
- § 186 Aufwand
- § 187 Zentralbetriebsratsumlage
- § 188 Zentralbetriebsratsfonds
- § 189 Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds
- § 190 Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds ²⁸

Befugnisse der Dienstnehmerschaft Allgemeine Befugnisse

- § 191 Überwachung
- § 192 Intervention
- § 193 Allgemeine Information
- § 194 Beratung
- § 194a Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- § 194b Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf
- § 195 Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

LANDARBEITSORDNUNG

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

- § 196 Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung
- § 197 Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen
- § 198 Zustimmungspflichtige Maßnahmen
- § 198a Ersetzbare Zustimmung
- § 199 Betriebsvereinbarungen

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

- § 200 Personelles Informationsrecht
- § 201 Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern
- § 202 Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall
- § 203 Mitwirkung bei Versetzungen
- § 204 Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
- § 205 Mitwirkung bei Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen
- § 206 Mitwirkung bei Beförderungen
- § 206a Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen
- § 207 Anfechtung von Kündigungen
- § 208 Anfechtung von Entlassungen
- § 209 Anfechtung durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer ^{10B}

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

- § 210 Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte
- § 211 Mitwirkung bei Betriebsänderungen
- § 212 Mitwirkung im Aufsichtsrat

Organzuständigkeit

- § 213 Kompetenzabgrenzung
- § 214 Kompetenzübertragung

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

Grundsätze der Mandatsausübung

- § 215 Verschwiegenheitspflicht
- § 216 Freizeitgewährung
- § 217 Freistellung
- § 218 Bildungsfreistellung
- § 219 Erweiterte Bildungsfreistellung
- § 220 Kündigungs- und Entlassungsschutz
- § 221 Kündigungsschutz
- § 222 Entlassungsschutz

Abschnitt 8 Behörden und Verfahren

Einigungskommission

§§ 223 bis 225

Obereinigungskommission

§§ 226 bis 228

Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

§§ 229 bis 232
§ 232a Geltungsbereich

Gleichbehandlungskommission

- § 232b Errichtung und Zusammensetzung
- § 232c Geschäftsführung der Kommission
- § 232d Ausschüsse der Kommission

LANDARBEITSORDNUNG

- § 232e Rechtsstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission
- § 232f Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 232g
- § 232h Gleichstellung
- § 232i Gleichbehandlungsgebot
- § 232j Begriffsbestimmungen
- § 232k Ausnahmebestimmungen
- § 232l Sexuelle Belästigung
- § 232m Belästigung
- § 232n Positive Maßnahmen
- § 232o Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 232p Entlohnungskriterien
- § 232q Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 232r Benachteiligungsverbot
- § 232s Veröffentlichung
- § 232t Auskunftspflicht

- § 232u Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte/r ²⁵ Gleichbehandlungsbeauftragte ²⁵

Abschnitt 9 Schutz der Koalitionsfreiheit

- § 233

Abschnitt 10 Streitigkeiten

- § 234

Abschnitt 10a

- § 234a Aufzeichnungspflichten

Abschnitt 11 Strafbestimmungen

- § 235

Abschnitt 12 Vorschriften zwingenden Rechtscharakters

- § 236

Abschnitt 12a ¹¹ Beteiligung der Dienstnehmerschaft in der Europäischen Genossenschaft

1. Unterabschnitt Allgemeines

- § 237 und § 238 Geltungsbereich
- § 239 Begriffsbestimmungen
- § 240 Organe der Dienstnehmerschaft
- § 241 Beteiligung der Dienstnehmerschaft
- § 242 Pflichten der Leitungs- und Verwaltungsorgane
- § 243 Grundsätze der Zusammenarbeit

2. Unterabschnitt Besonderes Verhandlungsgremium

- § 244 Aufforderung zur Errichtung
- § 245 Zusammensetzung
- § 246 und § 247 Entsendung der Mitglieder
- § 248 Konstituierung
- § 249 Sitzungen

LANDARBEITSORDNUNG

- § 250 Beschlussfassung
- § 251 Tätigkeitsdauer
- § 252 Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
- § 253 Kostentragung
- § 254 Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums
- § 255 Dauer der Verhandlungen
- § 256 Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen
- § 257 Strukturänderungen
- § 258 Verfahrensmissbrauch
- § 259 Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmerschaft in der Europäischen Genossenschaft
- § 260 Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmerschaft

3. Unterabschnitt

Beteiligung der Dienstnehmerschaft in der Europäischen Genossenschaft kraft Gesetzes SCE-Betriebsrat kraft Gesetzes

- § 261 Errichtung
- § 262 Zusammensetzung
- § 263 Entsendung
- § 264 Konstituierung, Geschäftsführung, Geschäftsordnung, Sitzungen, Beschlussfassung
- § 265 Engerer Ausschuss
- § 266 Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft
- § 267 Beistellung der Sacherfordernisse, Kostentragung

Befugnisse des SCE-Betriebsrats und des engeren Ausschusses

- § 268, § 269 und § 270 Unterrichtung und Anhörung
- § 271 Unterrichtung der örtlichen Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft
- § 272 Beschluss über die Aufnahme von Verhandlungen

Mitbestimmung kraft Gesetzes

- § 273 Anwendbarkeit
- § 274 Recht auf Mitbestimmung
- § 275 Verteilung der Sitze im Aufsichts- und Verwaltungsrat
- § 276 Entsendung der Mitglieder
- § 277 Rechte der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft im Aufsichts- und Verwaltungsrat

4. Unterabschnitt

Rechtsstellung der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft

- § 278 Verschwiegenheitspflicht
- § 279 Rechte der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft

5. Unterabschnitt

Schluss- und Übergangsbestimmungen

- § 280 Verhältnis zu anderen Bestimmungen

Abschnitt 13 Übergangsbestimmungen

- § 281
- § 282 entfällt
- § 283 bis 288

Abschnitt 14 Befreiung von Stempel- und Rechtsgebühren

- § 289

LANDARBEITSORDNUNG

Abschnitt 15 Verweisungen und Umsetzungshinweise

§ 290 Verweisungen

§ 291 Umsetzungshinweise

Abschnitt 16 Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Übergangsbestimmungen zu Novellen²⁰

§ 292

¹ Inhaltsverzeichnis in der Fassung des Art. I Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² In der Fassung der Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

³ In der Fassung der Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

⁴ In der Fassung der Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁵ In der Fassung der Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁶ In der Fassung der Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁷ In der Fassung der Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁸ In der Fassung der Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁹ In der Fassung der Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

¹⁰ In der Fassung der Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

^{10A} In der Fassung gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{10B} In der Fassung gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

¹¹ Eintragungen nach dem Abschnitt 12 ersetzt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

¹² Eintrag eingefügt gem. Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

¹³ Eintrag eingefügt gem. Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

¹⁴ Eintrag i.d.F. gem. Z 1 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

¹⁵ Abschnittsüberschrift gem. Z 1 lit. d des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

¹⁶ Abschnittsüberschrift gem. Z 1 lit. e des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

¹⁷ Eintrag gem. Z 1 lit. e des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

¹⁸ Eintrag ersatzweise eingefügt gem. Z 1 lit. f des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

¹⁹ Eintrag eingefügt gem. Z 1 lit. g des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

²⁰ Überschrift gem. Z 1 lit. h des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

²¹ Eintrag gem. Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

²² Eintrag gem. Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

²³ Eintrag gem. Z 1 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

²⁴ Eintrag gem. Z 1 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2017 (mit Wirksamkeit vom 3. Feber 2017)

²⁵ Eintrag gem. Z 1 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2017 (mit Wirksamkeit vom 3. Feber 2017)

²⁶ Eintrag gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27. 11.2018)

²⁷ Eintrag gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27. 11.2018)

²⁸ Eintrag gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27. 11.2018)

LANDARBEITSORDNUNG

Abschnitt 1: Geltungsbereich

§ 1

Die Landarbeitsordnung regelt:

- a) das Arbeitsvertragsrecht der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter (Landarbeiterrecht);
- b) den Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt.

§ 2

(1) Land- und Forstarbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind jene Personen, die vertragsmäßig Dienstleistungen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft gegen Entgelt verrichten, gleichgültig, ob sie in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind oder nicht.

(2) Als Landarbeiter sind ferner Personen anzusehen, die Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes verrichten, wenn sie auch Dienste für den land- und forstwirtschaftlichen Betrieb des Dienstgebers leisten und nicht unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz fallen.

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

* In der Fassung des Art. I Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 3 *

(1) Von diesem Gesetz sind unbeschadet des Abs. 2 ausgenommen:

1. die folgenden familieneigenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer:
 - a) die Ehegattin oder der Ehegatte,
 - b) die Kinder und Kindeskinde,
 - c) die Schwiegertöchter und Schwiegersöhne,
 - d) die Eltern und Großeltern,
2. die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner

der Dienstgeberin oder des Dienstgebers, wenn diese Personen mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben und in ihrem oder seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind.

(2) Auf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach Abs. 1 sind die §§ 13, 76 bis 94e, 108 bis 109 und die Abschnitte 5 und 6 anzuwenden. Abweichend davon sind die §§ 93 bis 94d auf diese Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn die Dienstgeberin oder der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigt.

* In der Fassung der Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

§ 4

(1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes finden auf Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes oder eines anderen Bundeslandes im Burgenland beschäftigt sind, keine Anwendung.

(2)¹ Die Abschnitte 2, 2a bis 2c², 6, 9 und 10 sowie die §§ 40k bis 51² des Abschnittes 3 und die §§ 67 bis 75 des Abschnittes 4 sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden.

(3) Die Bestimmungen der Abschnitte 3, 5, 7 und 8 sowie die §§ 56 bis 66 und 77 bis 109 des 4. Abschnittes dieses Gesetzes finden auf Bedienstete in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Landes, der Gemeindeverbände und der Gemeinden keine Anwendung.

(4) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Landes, einer öffentlich rechtlichen Körperschaft oder eines öffentlich rechtlichen Fonds beschäftigt sind, nur insoweit, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in den einzelnen Abschnitten dieses Gesetzes geregelt sind.

(5) Die Arbeiter und Angestellten in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sind, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind, von den Bestimmungen dieses Gesetzes ausgenommen.

¹ In der Fassung des Art. I Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

² Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

LANDARBEITSORDNUNG

§ 5

(1) Betriebe der Land- und Forstwirtschaft im Sinne dieses Gesetzes sind Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Produktion und ihre Nebenbetriebe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben und sich nicht als selbständige, von der Land- und Forstwirtschaft getrennt verwaltete Wirtschaftskörper darstellen, ferner die Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung der Betriebsmittel für den land- und forstwirtschaftlichen Hauptbetrieb dienen. In diesem Rahmen zählen zur land- und forstwirtschaftlichen Produktion die Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse mit Hilfe der Naturkräfte einschließlich des Wein- und Obstbaues, des Gartenbaues und der Baumschulen, des Halten von Nutztieren zur Zucht, Mästung oder Gewinnung tierischer Erzeugnisse sowie die Jagd und Fischerei. Der land- und forstwirtschaftlichen Produktion gleichzuhalten ist die der Erhaltung der Kulturlandschaft dienende Landschaftspflege, sofern dafür Förderung aus öffentlichen Mitteln bezogen wird, deren zugrunde liegendes Förderungsziel die Erhaltung der Kulturlandschaft direkt oder indirekt mit einschließt.¹

(2) Unter Gartenbau im Sinne des Abs. 1 ist die Hervorbringung von Blumen, Obst, Gemüse, Bäumen und sonstigen Gärtnereierzeugnissen auf eigenem oder gepachtetem Grund ohne Rücksicht auf die Betriebsweise zu verstehen, nicht aber die Errichtung und Instandhaltung von Gärten einschließlich der gärtnerischen Gräber- und Raumausschmückung, ferner nicht das Binden von Kränzen und Sträußen und der Handel mit Gärtnereierzeugnissen, es sei denn, daß diese Tätigkeiten im Rahmen eines gartenwirtschaftlichen Nebenbetriebes, d.h. in einem im Verhältnis zum Hauptbetrieb untergeordneten Umfang und in der Hauptsache unter Verwendung eigener Erzeugnisse ausgeübt werden.

(3) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten unbeschadet der Bestimmung des § 4 Abs. 5 auch die Betriebe land- und forstwirtschaftlicher Erwerbs- und Wirtschafts-genossenschaften, soweit der Geschäftsbetrieb dieser Genossenschaften im wesentlichen der Förderung des Erwerbes oder der Wirtschaft ihrer Mitglieder dient und in denen überwiegend nachstehende Tätigkeiten ausgeübt werden:

1. der Betrieb von Sägen, Mühlen, Molkereien, Brennereien, Keltereien und sonstigen nach altem Herkommen üblichen Zweigen der Verarbeitung land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse;
2. die Vermittlung des Einkaufes und Verkaufes sowie die Versteigerung von Zuchtvieh;
3. der Verkauf unverarbeiteter pflanzlicher Erzeugnisse sowie von Ferkeln, Fischen, Geflügel, Eiern und Honig, auch im Wege der Versteigerung;
4. der im Zusammenhang mit den Tätigkeiten gemäß Z. 3 vorgenommene Einkauf von Verpackungen und Umhüllungen für die von der Z. 3 erfaßten Erzeugnisse;
5. die Züchtung, Vermehrung, Bearbeitung, Verwertung und Beschaffung von Saatgut;
6. die Nutzung von land- und forstwirtschaftlichen Grundstücken und ortsfesten land- und forstwirtschaftlichen Betriebseinrichtungen, sofern diese Tätigkeit der Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse oder dem Halten von Nutztieren (Abs. 1 letzter Satz) dient sowie die Nutzung von Kühlanlagen, diese jedoch nur für den Eigengebrauch der Mitglieder.

(4)² Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten ferner die Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Ein- und Verkaufsgenossenschaften, soweit diese überwiegend mit dem Einkauf land- und forstwirtschaftlicher Betriebserfordernisse und dem Verkauf unverarbeiteter land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse befasst sind, sowie aus solchen Betrieben seit dem 1. Jänner 1990^{2a} hervorgegangene Nachfolgeunternehmen jeder Rechtsform, solange der bisherige Unternehmensgegenstand beibehalten wird. Ferner gelten die Betriebe der Agrargemeinschaften im Sinne des Flurverfassungs-Landesgesetzes, LGBl. Nr. 40/1970, in der jeweils geltenden Fassung, als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft.

(5)³ Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten ferner Betriebe, die in untergeordnetem Umfang im Verhältnis zum Hauptbetrieb im Sinne des Abs. 1 bzw. 2 geführt werden, deren Geschäftsbetrieb nachstehende selbständige Tätigkeiten umfasst und diese nach ihrer wirtschaftlichen Zweckbestimmung in einem Naheverhältnis zum Hauptbetrieb erfolgen:

- a) Nebengewerbe der Land- und Forstwirtschaft gemäß § 2 Abs. 4 Gewerbeordnung 1994 - GewO 1994^{3a};
- b) Tätigkeiten, die im Ergebnis einer Dienstleistung eines Landwirtes für einen anderen gleichkommen;
- c) Tätigkeiten im Rahmen der Qualitätssicherung der land(forst)wirtschaftlichen Produktion sowie produzierter Produkte;
- d) Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 7 GewO 1994, soweit sie auf Tätigkeiten oder Kenntnisse des bauerlichen Betriebes aufsetzen;
- e) Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 8 GewO 1994, wie sie üblicherweise in einem land(forst)wirtschaftlichen Betrieb anfallen, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;
- f) Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 9 GewO 1994, wie sie üblicherweise in einem land(forst)wirt-

LANDARBEITSORDNUNG

schaftlichen Betriebshaushalt anfallen, wenn dieser dem Hauptbetrieb wesentlich dient, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;

- g) Tätigkeiten, für deren Ausübung weder eine Gewerbeanmeldung (§ 339 GewO 1994) noch eine berufsrechtliche Berechtigung erforderlich ist sowie
- h) die Privatzimmervermietung gemäß Art. III der B-VG-Novelle 1974, BGBl. Nr. 444, in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Z 9 GewO 1994, soweit diese in der spezifischen Form des Urlaubs am Bauernhof erfolgt.

¹ Letzter Satz angefügt gem. Art. I Z 3 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

² In der Fassung des Art. I Z. 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

^{2a} Wortfolge „seit dem 1. Jänner 1990“ eingefügt gem. Art. I Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Angefügt gem. Art. I Z 4 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

^{3a} Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 5a ¹

Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern

(1) Eine Überlassung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten.

(2) Überlasserin oder Überlasser ist, wer als Dienstgeberin oder Dienstgeber Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet.

(3) Beschäftigerin oder Beschäftigter ist, wer überlassene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer für betriebseigene Aufgaben zur Arbeitsleistung einsetzt.

(4) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend.

(5) Eine Überlassung liegt insbesondere auch vor, wenn die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ihre Arbeitsleistung im Betrieb der Werkbestellerin oder des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen erbringen, aber

1. kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen der Werkbestellerin oder des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und der Werkunternehmerin oder dem Werkunternehmer zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
2. die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug der Werkunternehmerin oder des Werkunternehmers leisten oder
3. organisatorisch in den Betrieb der Werkbestellerin oder des Werkbestellers eingegliedert sind und deren oder dessen Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
4. die Werkunternehmerin oder der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

(6) Die Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern gelten unbeschadet des auf das Dienstverhältnis sonst anzuwendenden Rechts auch für aus der EU, dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder aus Drittstaaten überlassene Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer. Die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aus der Schweiz ist wie die Überlassung aus dem EWR zu behandeln.

¹ Eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

Abschnitt 2 Dienstvertrag

§ 6

Abschluß des Dienstvertrages

Der Abschluß des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.

§ 7 ¹

Dienstschein

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

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Name und Anschrift des Dienstgebers,
2. Name und Anschrift des Dienstnehmers,
3. Beginn des Dienstverhältnisses,
4. bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,

LANDARBEITSORDNUNG

5. Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,
 6. gewöhnlicher Arbeits(Einsatz)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits(Einsatz)orte,
 7. anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,
 8. vorgesehene Verwendung,
 9. Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie z.B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,
 10. Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,
 - 11.² vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers,
 - 12.³ Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen,
 - 13.⁴ Name und Anschrift der Betrieblichen Vorsorgekasse ^{4a} (BV-Kasse) ⁵ des Dienstnehmers.
- (3) Hat der Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstschein oder schriftliche Dienstvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:
1. voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
 2. Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in Euro ⁶ auszuzahlen ist,
 3. allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und
 4. allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.
- (4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht, wenn
1. die Dauer des Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt, oder
 2. ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder
 3. ein Dienstverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt, oder
 4. bei Auslandstätigkeit die im Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.
- (5) Die Angaben gemäß Abs. 2 Z 5, 6 und 9 bis 11 und Abs. 3 Z 2 bis 4 können auch durch Verweigerung auf die für das Dienstverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewendeten Reiserichtlinien erfolgen.
- (6) Jede Änderung der Angaben gemäß Abs. 2 und 3 ist dem Dienstnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von gesetzlichen Bestimmungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die gemäß Abs. 5 verwiesen wurde.
- (7) Hat das Dienstverhältnis bereits bei Inkrafttreten der jeweiligen Ausführungsbestimmungen zu Abs. 1 bis 6 bestanden, so ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein gemäß Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstschein oder ein schriftlicher Dienstvertrag alle nach diesen Bestimmungen erforderlichen Angaben enthält.

¹ In der Fassung des Art. I Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung der Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

³ In der Fassung des Art. I Z 5 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003 (Ersatz des Punktes durch einen Beistrich)

⁴ Angefügt gem. Art. I Z 5 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

^{4a} Wortfolge „Betrieblichen Vorsorgekasse“ ersatzweise eingefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2010

⁵ Wortfolge „Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse)“ ersatzweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁶ Wortfolge ersetzt gem. Art. I Z. 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

§ 8

Inhalt des Dienstvertrages

- (1) Art und Ausmaß der Dienstleistung sowie des hierfür gebührenden Entgeltes werden durch Vereinbarung bestimmt. In Ermangelung einer solchen sind den Umständen angemessene Arbeit und eben solches Entgelt unter billiger Berücksichtigung des Ortsgebrauches zu leisten.
- (2) Zum Entgelt im Sinne dieses Gesetzes gehören der Barlohn und die Naturalbezüge. Als Naturalbezüge sind insbesondere Deputate, Kost, Wohnung, Landnutzung und Viehhaltung anzusehen.

§ 9

Dauer des Dienstvertrages

- (1) Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden:
 - a) auf bestimmte Zeit,
 - b) auf unbestimmte Zeit.

LANDARBEITSORDNUNG

(2) Der Dienstvertrag auf bestimmte Zeit endet mit dem Ablauf der Zeit, für welche der Vertrag abgeschlossen worden ist.

(3) Wird nach Ablauf der Vertragsdauer der Dienstnehmer weiter beschäftigt, so entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit; bis zum Abschluß eines neuen Dienstvertrages gelten die bisherigen Bedingungen weiter.

§ 9a *

Befristete Dienstverhältnisse

(1) Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis dürfen gegenüber Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern mit einem auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(2) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer mit einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnis über im Unternehmen oder Betrieb frei werdende Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit zu informieren. Die Information kann durch allgemeine Bekanntgabe an geeigneter, für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle im Unternehmen oder Betrieb, erfolgen

* Eingefügt gem. Art. I Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 10

Probendienstverhältnis

(1) Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

(2) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Dienstverhältnisses ab, so geht das Probendienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

§ 10a ¹

Teilzeitarbeit

(1)² Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt

1. die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 56) oder
2. eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit oder
3. eine im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit, die kürzer als die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß Z 1 oder 2 ist,

unterschreitet.

(2)² Ausmaß und Lage der Arbeitszeit gemäß Abs. 1 und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden. Die Änderung des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit bedarf der Schriftform. Eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen kann im Vorhinein vereinbart werden.

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

1. dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,
2. dem Dienstnehmer die Lage der Arbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt wird, sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nicht anderes bestimmen,
3. berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und
4. keine Vereinbarung entgegensteht.

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

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

(4a)³ Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 4 gebührt ein Zuschlag von 25 %. § 65 Abs. 2 ist anzuwenden.

(4b)³ Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraums von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1:1 ausgeglichen werden;
2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durch-

LANDARBEITSORDNUNG

schnitt nicht überschritten wird. § 61 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

(4c)³ Sieht der Kollektivvertrag für Vollzeitbeschäftigte eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor und wird für die Differenz zwischen kollektivvertraglicher und gesetzlicher Normalarbeitszeit kein Zuschlag oder ein geringerer Zuschlag als nach Abs. 4a festgesetzt, sind Mehrarbeitsstunden von Teilzeitbeschäftigten im selben Ausmaß zuschlagsfrei oder mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

(4d)³ Sind neben dem Zuschlag nach Abs. 4a auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für diese zeitliche Mehrleistung vorgesehen, gebührt nur der höchste Zuschlag.

(4e)³ Abweichend von Abs. 4a kann eine Abgeltung von Mehrarbeitsstunden durch Zeitausgleich vereinbart werden. Der Mehrarbeitszuschlag ist bei der Bemessung des Zeitausgleichs zu berücksichtigen oder gesondert ausuzahlen. Die Abs. 4b bis 4d sind auch auf die Abgeltung durch Zeitausgleich anzuwenden.

(4f)³ Der Kollektivvertrag kann Abweichungen von Abs. 4a bis 4e zulassen.

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs. 4 Z 3 in den Fällen des § 61 Abs. 5 keine Anwendung.

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

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

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

(9)⁴ Die Abs. 2 bis 4, 5 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen gemäß den §§ 26j, 26k, 26q, 105f, 105g und 105m.

¹ In der Fassung des Art. I Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung der Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

³ In der Fassung der Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁴ In der Fassung der Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 10b *

Abbau von Zeitguthaben

(1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 56a) mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 26 Wochen der Zeitpunkt des Ausgleichs von Zeitguthaben nicht im Vorhinein festgelegt und bestehen

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraums oder

2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen

Zeitguthaben, ist der Ausgleichszeitpunkt binnen vier Wochen festzulegen oder der Ausgleich binnen 13 Wochen zu gewähren. Anderenfalls kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Ausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen selbst bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen. Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung können abweichende Regelungen getroffen werden.

(2) Wird bei Überstundenarbeit, für die Zeitausgleich gebührt, der Zeitpunkt des Ausgleichs nicht im Vorhinein vereinbart, ist

1. der Zeitausgleich für noch nicht ausgeglichene Überstunden, die bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 56a) oder gleitender Arbeitszeit (§ 58) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraums oder der Gleitzeitperiode,

2. in sonstigen Fällen der Zeitausgleich für sämtliche in einem Kalendermonat geleistete und noch nicht ausgeglichene Überstunden binnen sechs Monaten nach Ende des Kalendermonats

zu gewähren.

Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

(3) Wird der Zeitausgleich für Überstunden nicht innerhalb der Frist nach Abs. 2 gewährt, kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegen stehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

* Eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

LANDARBEITSORDNUNG

§ 11

Dienstantritt

(1) Der Dienst ist vom Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort anzutreten. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit in den Dienst aufzunehmen.

(2) Der Dienstnehmer ist berechtigt, den Dienst nicht anzutreten, der Dienstgeber ist berechtigt, den Dienstnehmer nicht zum Dienst zuzulassen, wenn Gründe vorliegen, die zu einer vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses berechtigen würden (§§ 33 und 34).

(3) Tritt der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund den Dienst nicht an oder läßt der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund nicht zum Dienst zu, so finden die Vorschriften über ungerechtfertigte vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses Anwendung (§§ 35 bis 38).

(4) Ist mit der Begründung des Dienstverhältnisses eine Änderung des Wohnsitzes oder Aufenthaltsortes des Dienstnehmers verbunden oder wird eine solche während der Dauer des Dienstverhältnisses notwendig, trifft den Dienstgeber mangels günstigerer Vereinbarung die Verpflichtung zum Ersatz der Umzugskosten, zu welchen insbesondere Fahrt- und Transportspesen sowie auch ein allfälliger Verdienstentgang zählen.

§ 12

Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers

Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat in der ihm zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung sowie die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Betriebsmittel schonend zu benützen, die Haustiere sorgsam und mit Güte zu behandeln. Er ist verpflichtet, dem Dienstgeber, dessen Familie und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und gesittet zu benehmen.

§ 13

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers

Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer dem Recht und der guten Sitte entsprechend zu behandeln und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen; er hat ferner die notwendigen Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen; insbesondere hat er für die berufliche Ausbildung und den sittlichen Schutz des jugendlichen Dienstnehmers Sorge zu tragen.

§ 13a¹

Benachteiligungsverbot

Dienstnehmer, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit im Sinne des Art. 45 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und Art. 1 bis 10 der Verordnung (EU) Nr. 492/2011 Gebrauch machen, dürfen als Reaktion auf eine Beschwerde wegen einer Verletzung der durch die Freizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV, Art. 1 bis 10 VO 492/2011 und Art. 1 RL 2014/54 gewährten Rechte oder wegen der Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung dieser Rechte weder gekündigt, noch entlassen oder auf andere Weise benachteiligt werden.

¹ Eintrag gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2017 (mit Wirksamkeit vom 3. Feber 2017)

Entgelt

§ 14 *

Allgemeine Vorschriften

(1) Die Höhe des Entgeltes und die Art seiner Entrichtung werden durch Vereinbarung bestimmt. Mangels einer solchen ist den Umständen angemessenes Entgelt unter billiger Berücksichtigung des Ortsgebrauches zu leisten.

(2) Auf jeden Fall wird das bereits verdiente Entgelt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Lohnrückbehaltungen sind unzulässig. Eine Aufrechnung gegenüber einer Lohnforderung kann nur im Umfang des § 293 Abs. 3 der Exekutionsordnung erfolgen.

(3) Falls der Dienstnehmer Anspruch auf eine periodische Remuneration oder auf eine andere besondere Entlohnung hat, gebührt sie ihm, wenngleich das Dienstverhältnis während des Jahres beginnt oder endet, in dem Betrage, der dem Verhältnis zwischen der Dienstperiode für die Entlohnung gebührt und der zurückgelegten Dienstzeit entspricht.

(4) Bei jeder Art der Entlohnung ist dem Dienstnehmer über sein Verlangen ein der geleisteten Arbeit und seinen Auslagen entsprechender Vorschuß vor Fälligkeit der Entlohnung zu gewähren.

LANDARBEITSORDNUNG

(5) Dem Dienstnehmer ist eine Abrechnung, aus der die Berechnung der Höhe des Entgeltes zu ersehen ist, mindestens einmal monatlich sowie dann auszufolgen, wenn sich dessen Höhe ändert.

(6) Für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmern kann durch Kollektivvertrag eine von Abs. 5 abweichende Regelung getroffen werden.

(7) Entf. gem. Art. 1 Z. 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

* In der Fassung des Art. 1 Z. 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1985

§ 14a¹

Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

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

(2) Abs. 1 gilt, unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts, auch für einen Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

¹ Eingefügt gem. Art. 1 Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² I.d.F. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015 [Entfall der Wortfolge „für Arbeiten im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder“])

HINWEIS: Gem. § 292 Abs. 13 ist Abs. 2 (in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016) nur mehr auf Sachverhalte anzuwenden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.

§ 14b¹

Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeberinnen und Dienstgeber

ohne Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Vertragsstaat oder der Schweiz bei Entsendung

Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer, die oder der von einer Dienstgeberin oder einem Dienstgeber ohne Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder einem EWR-Vertragsstaat oder der Schweiz für Arbeiten zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. bezahlten Urlaub nach § 67, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält diese Dienstnehmerin oder dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr oder ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen.

¹ Eingefügt. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

HINWEIS: Gem. § 292 Abs. 13 ist § 14b (in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016) nur mehr auf Sachverhalte anzuwenden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.

§ 14c¹

Weitere Ansprüche gegen ausländische Dienstgeberinnen und Dienstgeber

mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat oder EWR-Vertragsstaat oder der Schweiz bei Entsendung

Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, die oder der von einer Dienstgeberin oder einem Dienstgeber mit Sitz in einem anderen EU-Mitgliedstaat oder einem EWR-Vertragsstaat oder der Schweiz zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Entsendung zwingend Anspruch auf

1. bezahlten Urlaub nach § 67, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist; nach Beendigung der Entsendung behält diese Dienstnehmerin oder dieser Dienstnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr oder ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht;
2. die Einhaltung der kollektivvertraglich festgelegten Arbeitszeitregelungen;
3. Bereithaltung der Aufzeichnung im Sinne der Richtlinie des Rates über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Dienstverhältnis geltenden Bedingungen (91/533/EWG) in Österreich durch die Dienstgeberin oder den

LANDARBEITSORDNUNG

Dienstgeber oder den mit der Ausübung des Weisungsrechts der Dienstgeberin oder des Dienstgebers gegenüber den entsandten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern Beauftragten.

¹ Eingefügt. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

HINWEIS: Gem. § 292 Abs. 13 ist § 14c (in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016) nur mehr auf Sachverhalte anzuwenden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.

§ 15

Barlohn

(1) Der Barlohn ist der Vereinbarung entsprechend zu bezahlen. Mangels einer Vereinbarung sind ein nach Tagen bemessener Barlohn wöchentlich, alle übrigen Bezüge monatlich im nachhinein auszubezahlen.

(2) Akkord-, Stück- oder Gedinglöhne, akkordähnliche oder sonstige leistungsbezogene Prämien oder Entgelte werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig und sind spätestens binnen zwei Wochen auszuführen. Der Anspruch gemäß § 14 Abs. 4 bleibt unberührt.

§ 16

Sonderzahlungen ¹

(1) Neben dem laufenden Entgelt gebühren ^{1a} dem Dienstnehmer ein Urlaubszuschuß und ein Weihnachtsgeld.

(2) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Dienstnehmer die Sonderzahlungen (Abs. 1) entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig. Der Dienstnehmer verliert jedoch diese Ansprüche, wenn er ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3)² Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension auf ein im § 253c Abs. 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes - ASVG ³ genanntes Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 - EStG 1988 ³, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

¹ Überschrift gem. Art. I Z. 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 48/1982

^{1a} Ausdruck ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

² Angefügt gem. Art. I Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

LANDARBEITSORDNUNG

§ 17

Deputate

(1) Die als Teil des Entgeltes zu leistenden Naturalien (Deputate) sind in Waren einwandfreier Beschaffenheit, ortsüblicher Art und Güte zu gewähren und nach metrischem Maß und Gewicht zu bemessen. Die Deputate sind, sofern nichts anderes vereinbart wurde oder sofern nicht deren Art und Gebrauch eine frühere oder spätere Ausfolgung erfordern, in der Regel monatlich im Vorhinein zu entrichten. Die Deputate können im Einvernehmen mit dem Dienstnehmer in Geld abgelöst werden.

(2) Bei Gewährung von Deputaten an Landarbeiterfamilien ist auf die Anzahl der mitbeschäftigten und auch der arbeitsunfähigen Familienangehörigen sowie der noch nicht arbeitsfähigen Kinder des Dienstnehmers entsprechend Rücksicht zu nehmen.

(3) Bei Lösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Dauer sind die Deputate im Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zu leisten; können die Deputate nicht in natura geleistet werden, so sind sie mit dem entsprechenden Geldwert zu vergüten.

(4)¹ Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur wöchentlichen Normalarbeitszeit² im Sinne des § 10a Abs. 1 Z 1 bis 3 entspricht.

¹ Angefügt gem. Art. 1 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Wortfolge „wöchentlichen Normalarbeitszeit“ ersatzweise eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 18

Wohnung

(1) Wird als Teil der Naturalentlohnung auch Wohnung gewährt, so muß die bereitgestellte Wohnung den Forderungen der Gesundheit und Sittlichkeit und den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen. In Kellerräumen oder Ställen dürfen keine Wohnungen errichtet werden. Für angemessene sanitäre Anlagen ist vorzuzusorgen. Dienstnehmer verschiedenen Geschlechtes müssen getrennt untergebracht werden.

(2) Die Wohnungen der ledigen und jener Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein. Für die ortsübliche Beleuchtung und Beheizung hat der Dienstgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen.

(3) Für die verheirateten Dienstnehmer sind geeignete Familienwohnungen bereitzustellen, deren Wohnräume unter Berücksichtigung der Kinderzahl und Geschlechter ausreichend sein müssen.

(4) Stellt die Land- und Forstwirtschaftsinspektion fest, daß Dienstwohnungen den Erfordernissen der Abs. 1 - 3 nicht entsprechen, hat sie dem Betriebsinhaber aufzutragen, die Verbesserung der vorhandenen oder die Herstellung neuer Landarbeiterwohnungen innerhalb einer angemessenen Frist durchzuführen. Wird dem Auftrage auf Verbesserung nicht entsprochen, hat die Bezirksverwaltungsbehörde über Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dem Dienstgeber die Benützung des Raumes als Dienstwohnung zu untersagen.

§ 19

Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen.

(2) Dienstnehmer mit eigenem Haushalt haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen drei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen. Stirbt der Dienstnehmer, so haben die hinterbliebenen Familienangehörigen, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, die Wohnung binnen drei Monaten zu räumen.

(3) Das Exekutionsgericht hat dem Verpflichteten einen Aufschub der zwangsweisen Räumung von höchstens drei Monaten zu bewilligen, wenn dieser sonst der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt wäre. Den Hinterbliebenen von Gefallenen oder Vermißten, von Opfern politischer Verfolgung oder tödlich verunglückten Angehörigen des Betriebes kann unter den gleichen Voraussetzungen ein weiterer Aufschub bewilligt werden.

(4) Kranke und Dienstnehmerinnen während der Schutzfrist (§§ 97 Abs. 1 u. 99 Abs. 1) dürfen bei Beendigung des Dienstverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie die Wohnung laut ärztlichem Zeugnis ohne Gefährdung ihrer oder der Gesundheit ihres Kindes verlassen können.

(5) Wird die Dienstwohnung nicht mit Beendigung des Dienstverhältnisses geräumt, sondern die Räumung nach den Bestimmungen der Abs. 1 - 4 aufgeschoben, so gilt dieser Aufschub auch für die Räumung der Wirtschaftsgebäude (Ställe, Scheunen).

LANDARBEITSORDNUNG

§ 20

Landnutzung und Viehhaltung

(1) Werden als Teil des Naturallohnes Landnutzung und Viehhaltung gewährt, so richten sich Art, Beschaffenheit und Ausmaß dieser Naturalbezüge nach der Vereinbarung oder mangels einer solchen nach dem Ortsgebrauch.

(2) Wurden dem Dienstnehmer Deputatsgrundstücke zugewiesen und endet das Dienstverhältnis vor der Ernte, so gebührt ihm jener Teil des Ernteertrages, der dem Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zur Dienstdauer, für welche die Landnutzung gewährt wird, entspricht. Wenn das Deputatsgrundstück ausschließlich vom Dienstnehmer bestellt wurde, so gebührt diesem der volle Ernteertrag.

(3) Der Anspruch des Dienstnehmers auf den verhältnismäßigen Anteil des Ernteertrages wird im Falle einer früheren Auflösung des Dienstverhältnisses zwei Wochen nach Einbringung der Ernte fällig. An Stelle des gebührenden Ernteertrages kann eine entsprechende Vergütung in Geld vereinbart werden.

§ 21

Anspruch auf Entgeltfortzahlung

(1)¹ Ist eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung ihrer oder seiner Arbeit verhindert, ohne dass die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt wurde, so behält sie oder er den Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt beträgt, wenn das Dienstverhältnis ein Jahr gedauert hat, jedenfalls acht Wochen; es erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn es fünfzehn Jahre, und auf zwölf Wochen, wenn es fünfundzwanzig Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch je weitere vier Wochen behält die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den Anspruch auf das halbe Entgelt.

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit bewilligt oder angeordnet werden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten. Als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1 gelten weiters die von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Verwaltung gemäß § 12 Abs. 4 Opferfürsorgegesetz, einem Landesinvalidenamt oder der Landesregierung auf Grund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligte oder angeordnete Aufenthalte.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(4)³ Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) innerhalb eines Arbeitsjahres besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nur insoweit, als die Dauer des Anspruches gemäß Abs. 1 noch nicht erschöpft ist.

(5) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne daß er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, besteht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(6) Aufenthalte gem. Abs. 2, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung gemäß Abs. 5 gleichzuhalten.

(7) Die Leistungen für die in Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer der nach Abs. 2 bestimmten Stellen erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuß mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 ASVG² geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

¹ In der Fassung der Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018; § 21 Abs. 1 und 4 ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen ist § 21 Abs. 1 und 4 ab Beginn dieses Arbeitsjahres anzuwenden.

² Zitat geändert gem. Art. I Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

LANDARBEITSORDNUNG

³ In der Fassung der Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018; § 21 Abs. 1 und 4 ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen ist § 21 Abs. 1 und 4 ab Beginn dieses Arbeitsjahres anzuwenden.

§ 22

Höhe des fortzuzahlenden Entgeltes

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 21 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemißt sich der Anspruch gemäß § 21 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

(4) Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungssätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

(5) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemißt sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(6) Durch Kollektivvertrag kann geregelt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Entgelt anzusehen sind und welche Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgeltes abweichend von den Bestimmungen der Abs. 3 - 5 anzuwenden ist.

§ 23

Mitteilungs- und Nachweispflicht

(1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekanntzugeben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, daß dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(3) In den Fällen des § 21 Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer des die Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(4) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 3 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

§ 24¹

Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 21 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft die Dienstgeberin oder den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach diesem Landesgesetz vorgesehene Dauer bestehen, wengleich das Dienstverhältnis früher endet. Der Anspruch auf Entgeltfortzahlung bleibt auch bestehen, wenn das Dienstverhältnis während einer Dienstverhinderung gemäß § 21 Abs. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 21 Abs. 1, 4 und 5 einvernehmlich beendet wird.

¹ In der Fassung der Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018; § 24 ist auf einvernehmliche Beendigungen des Dienstverhältnisses während einer Dienstverhinderung gemäß § 21 Abs. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 21 Abs. 1, 4 und 5 anzuwenden, die eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 bewirken.

Günstigere Regelungen

§ 25⁴

Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufs-

LANDARBEITSORDNUNG

krankheit hinsichtlich Wartezeit (§ 21 Abs. 1), Verschuldensgrad (§ 21 Abs. 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 21 Abs. 1, 4 und 5) günstiger regeln, bleiben unberührt. Hinsichtlich der Anspruchsdauer gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes an Stelle anderer Regelungen.

* In der Fassung des Art. I Z. 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 26

(1) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

(1a)¹ Durch Kollektivvertrag können von Abs. 1 abweichende Regelungen getroffen werden. Bestehende Kollektivverträge gelten als abweichende Regelungen.

(2) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

1. schwere Erkrankung oder Todesfall von nahen Familienmitgliedern,
2. notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,
3. eigene Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft,
4. Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder,
5. Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin,
6. Begräbnis der Gattin oder des Gatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
7. Aufsuchen einer Ärztin oder eines Arztes oder einer Zahnbehandlerin oder eines Zahnbehandlers,
8. Vorladung vor Gericht, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
9. Wohnungswechsel,
10. Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
11. Ausübung des Wahlrechts.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

§ 26a¹

Anspruch auf Karenz

(1)² Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist ausgenommen im Falle des § 26b Abs. 2 nicht zulässig.

(2)² Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

(3)² Hat die Mutter keinen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Bezieht die Mutter Betriebshilfe (Wochengeld) nach § 102a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG)³ oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG)³ und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in den §§ 102a Abs. 1 Satz 4 GSVG und 98 Abs. 1 Satz 4 BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Die Karenz muß mindestens zwei Monate⁴ betragen.

(5)⁵ Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seiner Dienstgeberin oder seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seiner Dienstgeberin oder 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.

¹ In der Fassung des Art. I Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

² In der Fassung des Art. I Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

⁴ Wortfolge „zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

⁵ I.d.F. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

LANDARBEITSORDNUNG

§ 26b ¹

Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

(1) Die Karenz nach § 26a kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muß mindestens zwei Monate² betragen und beginnt zu dem in § 26a Abs. 2 oder 3 vorgesehenen Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluß an eine Karenz der Mutter.

(2) Aus Anlaß des erstmaligen Wechsels der Betreuungsperson kann der Dienstnehmer gleichzeitig mit der Mutter Karenz in der Dauer von einem Monat in Anspruch nehmen, wobei der Anspruch auf Karenz ein Monat vor dem im § 26a Abs. 1 oder § 26c Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

(3)³ Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 99 Abs. 1, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums jedoch weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 99 Abs. 1, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

¹ In der Fassung des Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

² Wortfolge „zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

³ I.d.F. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

§ 26c ¹

Aufgeschobene Karenz

(1) Der Dienstnehmer kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, daß er drei Monate seiner Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 26a oder 26b spätestens mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes, wenn auch die Mutter aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, spätestens mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes geendet hat. § 26a Abs. 1² ist anzuwenden.

(2) Ist die noch nicht verbrauchte aufgeschobene Karenz länger als der Zeitraum zwischen dem Schuleintritt und dem Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes oder erfolgt der Schuleintritt erst nach Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes, kann aus Anlaß des Schuleintritts der Verbrauch der aufgeschobenen Karenz vereinbart werden. Die Geburt eines weiteren Kindes hindert nicht die Vereinbarung über den Verbrauch der aufgeschobenen Karenz.

(3) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in §§ 26a Abs. 5 oder 26b Abs. 3 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstgeber binnen weiterer zwei Wochen wegen der Inanspruchnahme der aufgeschobenen Karenz Klage beim zuständigen ordentlichen^A Gericht einbringen, widrigenfalls die Zustimmung als erteilt gilt. Der Dienstnehmer kann bei Nichteinigung oder im Fall der Klage bekannt geben, daß er anstelle der aufgeschobenen Karenz Karenz bis zum zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt. Gleiches gilt, wenn der Klage des Dienstgebers stattgegeben wird.

(4) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann der Dienstnehmer die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen ordentlichen^A Gericht eingebracht.

(5) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

^A Wort „ordentlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

¹ In der Fassung des Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

² Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 26d ¹

Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

(1) Anspruch auf Karenz unter den in §§ 26a bis 26c genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das

LANDARBEITSORDNUNG

zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivvater);
2. in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegevater).

(2) Bei Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege beginnt die Karenz mit dem Tag der Annahme, der Übernahme oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils.

(3) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt in Anspruch, hat er seiner Dienstgeberin oder seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer der Karenz nach §§ 26a und 26b bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach den §§ 26a oder 26b vereinbart werden.

(4) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder nimmt er es in unentgeltliche Pflege in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, kann er Karenz im Ausmaß bis zu sechs Monaten auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus in Anspruch nehmen.

(5) Nimmt ein Dienstnehmer ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Vollendung des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt er es in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat er aus Anlass der Adoption oder Übernahme in unentgeltliche Pflege Anspruch auf Karenz im Ausmaß von sechs Monaten. Im Übrigen gelten die §§ 26a und 26b.

(6) Die §§ 26b und 26c sind mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Begriffs „die Mutter“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form der Begriff „der andere Elternteil“ in der jeweils richtigen grammatikalischen Form tritt.

¹ I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

§ 26e¹

Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

(1) Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 26d Abs. 1) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls Karenz zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Dasselbe gilt bei Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei

1. Tod,
2. Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt,
3. Verbüßung einer Freiheitsstrafe sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung,
4. schwerer Erkrankung,
5. Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.

(3) Der Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer der Karenz seiner Dienstgeberin oder seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(4) Der Anspruch auf Karenz steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenz verbraucht, eine Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 26f bis 26i sind anzuwenden.

¹ I.d.F. gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

§ 26f¹

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

(1) Der Dienstnehmer, der Karenz nach den §§ 26a, 26b oder 26d im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des ordentlichen^A Gerichtes entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt des Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
- 2.² nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 26j, 26k oder 26q, die

LANDARBEITSORDNUNG

infolge der Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils in Anspruch genommen wird.

(2) Bei Inanspruchnahme einer Karenz durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, daß die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann im zweiten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende der Karenz nur aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des ordentlichen^A Gerichtes entlassen werden.

^A Wort „ordentlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

¹ In der Fassung des Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

² I.d.F. gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

§ 26g¹

Recht auf Information

Während einer Karenz hat der Dienstgeber den Dienstnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen des karenzierten Dienstnehmers berühren, insbesondere Insolvenz², betriebliche Umstrukturierungen und Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren.

¹ In der Fassung des Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

² Wort „Insolvenz“ ersatzweise eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

§ 26h¹

Beschäftigung während der Karenz

(1) Der Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater) kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung ausüben, bei der das gebührende Entgelt im Kalendermonat

LANDARBEITSORDNUNG

den im § 5 Abs. 2 Z 2 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG)^{1a} genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis². Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

(2) Weiters kann mit dem Dienstgeber, zu dem das karenzierte Dienstverhältnis besteht, für höchstens 13 Wochen im Kalenderjahr eine Beschäftigung über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus vereinbart werden. Wird Karenz nicht während des gesamten Kalenderjahres in Anspruch genommen, kann eine solche Beschäftigung nur im aliquoten Ausmaß vereinbart werden.

(3) Mit Zustimmung des Dienstgebers kann eine Beschäftigung im Sinne des Abs. 2 auch mit einem anderen Dienstgeber vereinbart werden.

¹ In der Fassung des Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

^{1a} Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

² Begriff ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 26i¹

Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

(1) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes - EStG 1988² in den Kalenderjahren, in welche Zeiten einer Karenz fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nicht anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit der Karenz bei Rechtsansprüchen des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Die erste Karenz im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit einer Karenz ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

(2) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten einer Karenz, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Karenz verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(3) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer auf Verlangen eine vom Dienstnehmer mit zu unterfertigte Bestätigung über Beginn und Dauer der Karenz auszustellen.

(4) Die Karenz endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

(5) Der Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind unverzüglich bekannt zu geben und über Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

¹ In der Fassung des Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

² Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 26j^{*}

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. der Dienstnehmer zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 136) mit mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. Dienstnehmer haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen bei derselben Dienstgeberin oder demselben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Bundesgesetz werden abweichend von § 26i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

(3) Für die Ermittlung der Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach Abs. 1 Z 2 ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer regelmäßig im Betrieb beschäftigt werden. In Betrieben mit saisonal schwankender Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gilt das Erfordernis der Mindestanzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als erfüllt, wenn die Zahl der Dienst-

LANDARBEITSORDNUNG

nehmerinnen und Dienstnehmer im Jahr vor dem Antritt der Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer betragen hat.

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 199 Abs. 1 Z 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmer einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmer wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

* Ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Bestimmung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist. Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden sind, gilt weiterhin der folgende § 26j (tatsächlich „in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr. 31/2003“ zitiert; tatsächlich besteht § 26j in der Fassung des Art. I Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002):

§ 26j¹

Teilzeitbeschäftigung

(1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Der Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn keine Karenz in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit der Mutter kann die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die die Mutter ihre Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes Karenz nach diesem Gesetz, dem Mutterschutzgesetz 1979 - MSchG² oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften, gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat der Dienstnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;

2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Dienstnehmer oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenz in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenz nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenz in Anspruch genommen wird.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann zwischen den Eltern nur einmal geteilt werden. Die Teilzeitbeschäftigung des Dienstnehmers muß mindestens drei Monate dauern und beginnt

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder

2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 26a Abs. 1 Z 2); § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden, oder

3. im Anschluß an eine Karenz nach diesem Bundesgesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder

4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(6) Beabsichtigt der Dienstnehmer, Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 5 Z 1 oder 2) in Anspruch zu nehmen, hat er seinem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage spätestens acht Wochen nach der Geburt bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß die Mutter keine Karenz in Anspruch nimmt. Nimmt der Dienstnehmer Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an eine Karenz oder im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter in Anspruch, hat er dies spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter seinem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat der Dienstnehmer binnen weiterer zwei Wochen bekannt zu geben, ob er anstelle der Teilzeitbeschäftigung eine Karenz in Anspruch nehmen will.

(7) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

(8) Der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

(9) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(10) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz (§ 26f) beginnt grundsätzlich mit der Erklärung, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen zu wollen, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites gemäß Abs. 7.

¹ In der Fassung des Art. I Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

² Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 26k *

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 26j Abs. 1 oder 4 hat, kann mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

* Ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Bestimmung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist. Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden sind, gilt weiterhin der folgende

LANDARBEITSORDNUNG

§ 26k (fälschlich „in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr. 31/2003“ zitiert; tatsächlich besteht § 26k in der Fassung des Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002):

§ 26k *

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

(1) Wird anstelle von Karenz Teilzeitbeschäftigung in Anspruch genommen, beträgt die zulässige Dauer der Teilzeitbeschäftigung die doppelte Anzahl der nicht in Anspruch genommenen Monate einer Karenz gemäß § 26d.

(2) Die Teilzeitbeschäftigung kann

1. unmittelbar mit der Annahme oder Übernahme des Kindes, allein oder gleichzeitig mit der Mutter, oder
2. im Anschluß an eine Karenz oder
3. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung der Mutter beginnen.

(3) Im Fall des Abs. 2 Z 1 hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben; in den Fällen des Abs. 2 Z 2 oder 3 spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder vor Ende der Teilzeitbeschäftigung der Mutter.

(4) Im Übrigen ist § 26j anzuwenden.

* In der Fassung des Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

§ 26l¹

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den § 177 Abs. 4 oder § 179⁴ des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB)² gegeben ist und sich die Mutter nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Der Dienstnehmer kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei Monate² dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1 oder gleichartige österreichische Rechtsvorschriften, gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes) oder
2. mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt, wenn die Mutter nicht Dienstnehmerin ist (Fälle des § 26a Abs. 3), angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 26a Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

(4) Beabsichtigt der Dienstnehmer den Antritt der Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt, hat er dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß Abs. 3 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben.

(5)^{1A} 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 der Dienstgeberin oder 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)^{1A} Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie oder 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) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988)² in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber ist verpflichtet, seinem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist vom Dienstnehmer mit zu unterfertigen.

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

¹ Ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Bestimmung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

^{1A} I.d.F. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

² Wortfolge „zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

³ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

⁴ Zitat „§ 177 Abs. 4 oder § 179“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeberin oder Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeberinnen und Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern die Dienstgeberin oder der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 Zivilprozessordnung (ZPO)² zur gütlichen Einigung gegebenenfalls im Rahmen eines Gerichtstages stellt. Dem Antrag ist das Ergebnis der Verhandlungen nach Abs. 1 anzuschließen.

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

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

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

¹ Ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Bestimmung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

² Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 26n*

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

(1) In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

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

(3) Beabsichtigt der Dienstnehmer eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung, ist Abs. 1 anzuwenden. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande,

LANDARBEITSORDNUNG

kann der Dienstnehmer binnen einer weiteren Woche Klage auf eine Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben.

(4) Beabsichtigt die Dienstgeberin oder der Dienstgeber eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung

LANDARBEITSORDNUNG

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

* Ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Bestimmung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

§ 26o *

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j und 26k zu Stande, kann der Dienstnehmer der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

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

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das Arbeits- und Sozialgericht^A der Klage der Dienstgeberin oder des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 26m Abs. 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 26n Abs. 2 nicht statt, kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

^A Wort „rbeits- und Sozialgericht“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

* Ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Bestimmung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

§ 26p *

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe der Teilzeitbeschäftigung, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung, nicht jedoch vor der Geburt des Kindes. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Eine Entlassung kann nur nach Zustimmung des ordentlichen Gerichtes^A aus den in § 34 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 26m und 26n.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei den ordentlichen Gerichten^B angefochten werden. § 207 Abs. 5 ist anzuwenden.

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

^A Wortfolge „ordentlichen Gerichtes“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

^B Wortfolge „bei den ordentlichen Gerichten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

* Ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Bestimmung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

§ 26q¹

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

Die §§ 26j bis 26p gelten auch für einen Adoptiv- oder Pflegevater mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zum frühestmöglichen Zeitpunkt, hat er dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben. § 26l Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „die Mutter“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.²

¹ Ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Bestimmung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

² Letzter Satz angefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

LANDARBEITSORDNUNG

§ 26r *

Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die §§ 26j bis 26q sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

* Ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Bestimmung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

§ 26s

Spätere Geltendmachung der Karenz

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

(2)¹ Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat Beginn und Dauer der Karenz unverzüglich nach Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber des anderen Elternteils bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

¹ Abs. 1 und 2 i.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

§ 26t¹

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 26a, 26b, 26d, 26e oder 26s² bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 6 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003; gem. Art. I Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006 erhält er nunmehr die Bezeichnung „§ 26t“. (Hinsichtlich der Geltung s. Art. II Abs. 4 leg. cit.)

² Zitat „26s“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 26u *

Dienst(Werks)wohnung

Vereinbarungen über den Anspruch des Dienstnehmers auf eine beigestellte Dienst(Werks)wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes gemäß §§ 26f und 26p nur vor den ordentlichen Gerichten^A nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.

* Eingefügt gem. Art. I Z 14 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003. (Hinsichtlich der Geltung s. Art. II Abs. 4 leg. cit.)

^A Wortfolge „vor den ordentlichen Gerichten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 27

Beendigung des Dienstverhältnisses

- (1) Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen wurden, enden mit Ablauf der Zeit.
- (2) Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.
- (3) Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch vorstehende Bestimmungen nicht berührt.

§ 28¹

Kündigung

(1) Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so kann es durch Kündigung nach folgenden Bestimmungen gelöst werden.

(2) Mangels einer für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber das Dienstverhältnis mit Ablauf eines jeden Kalendervierteljahres durch vorgängige Kündigung lösen. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundsiebzigsten Dienstjahr auf fünf Monate. Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 155 Abs. 6 überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.

(3) Die Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung nicht unter die im Abs. 2 bestimmte Dauer herabgesetzt werden; jedoch kann vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am Fünfzehnten oder am Letzten des Kalendermonats endigt.

LANDARBEITSORDNUNG

(4) Mangels einer für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer günstigeren Vereinbarung kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer das Dienstverhältnis mit dem letzten Tage eines Kalendermonats unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist lösen. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden; doch darf die von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer vereinbarte Kündigungsfrist. Durch Kollektivvertrag können für Branchen, in denen Saisonbetriebe im Sinne des § 155 Abs. 6 überwiegen, abweichende Regelungen festgelegt werden.

(5) Ist das Dienstverhältnis nur für die Zeit eines vorübergehenden Bedarfes vereinbart, so kann es während des ersten Monats von beiden Teilen jederzeit unter Einhaltung einer einwöchigen Kündigungsfrist gelöst werden.

¹ I.d.F. gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018; § 28 ist auf Beendigungen von Dienstverhältnissen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden.

§ 29

(entf. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008)

§ 30

(entf. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008)

LANDARBEITSORDNUNG

§ 31¹

Abfertigung

(1)^{1a} War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung. Das Mindestausmaß der Abfertigung beträgt nach drei vollen Dienstjahren 12 v.H. des Jahresentgelts und erhöht sich für jedes volle Dienstjahr um 4 v.H. bis zum vollen 25. Dienstjahr. Vom vollen 40. Dienstjahr an erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere volle Dienstjahr um 3 v.H.

(2) Das Jahresentgelt umfaßt den Barlohn und die Naturalbezüge (§ 8 Abs. 2). Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

(4)² Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag von 30 v.H. des Jahresentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß fällig. Der darüber hinausgehende Restbetrag ist, beginnend mit dem drittfolgenden Monat, in fünf gleichen Teilbeträgen am Ersten jedes Monats abzustatten.

(5)³ Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

a)⁴ die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung nach § 4 Abs. 2 Allgemeines Pensionsgesetz (APG)^{4b} oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG oder

b) weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105c Abs. 1 Z 1)⁵ oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§§ 105 Abs. 1 und 105c Abs. 1)⁵, bei Inanspruchnahme einer Karenz⁶ (§ 105 Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren^{6a} Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§§ 105f, 105g oder 105m)^{4,4a}

das Dienstverhältnis auflösen.

(5a)⁷ Der Anspruch auf Abfertigung bleibt weiters erhalten, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem im § 253c Abs. 2 ASVG genannten verminderten Arbeitszeitausmaß fortsetzt.

(5b)⁷ Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein im § 253c Abs. 2 ASVG genanntes Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(6)⁸ Abs. 5 lit. b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 26j, 26k oder 26q)^{8a} in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben wurde (§ 26i Abs. 4).

(7)⁹ Für die Berechnung der Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung gilt folgendes:

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 5 lit b und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 26h Abs. 1 und § 105e¹⁰ außer Betracht.

2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.

3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j, 26k, 26q, 105f, 105g oder 105m¹¹ ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz¹² auszugehen.

(8)¹³ Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 1 und 2.

LANDARBEITSORDNUNG

(9)¹⁴ Abschnitt 2a ist auf Abs. 1 bis 8 nicht anzuwenden.

¹ S. Art. II Abs. 2 - 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003 (Seite 9 - 114)

^{1a} Abs. 1 in der Fassung des Art. I Z. 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 48/1982; erster Satz in der Fassung des Art. I Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Absatz 4 eingefügt gem. Art. I Z. 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 48/1982; nunmehr in der Fassung des Art. I Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ In der Fassung des Art. I Z. 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

⁴ In der Fassung des Art. I Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Bestimmung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

^{4a} Klammersdruck „(§§ 105f, 105g oder 105m)“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Änderung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

^{4b} Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

⁵ Klammersdruck ersetzt gem. Art. I Z. 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

⁶ In der Fassung des Art. I Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

^{6a} Ausdruck „deren Beendigung“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 7 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

⁷ Eingefügt gem. Art. I Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁸ In der Fassung des Art. I Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

^{8a} Klammersdruck „(§§ 26j, 26k oder 26q)“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Änderung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

⁹ In der Fassung des Art. I Z. 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

¹⁰ Zitat ersetzt gem. Art. I Z. 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

¹¹ Zitat „nach den §§ 26j, 26k, 26q, 105f, 105g oder 105m“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Änderung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

¹² In der Fassung des Art. I Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

¹³ Absatzbezeichnung geändert gem. Art. I Z. 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

¹⁴ Angefügt gem. Art. I Z 8 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

§ 32¹

Freizeit während der Kündigungsfrist

(1) Bei Kündigung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber ist der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf ihr oder sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit² ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde (§ 10 Abs. 7 ASVG).

(3) Abs. 2 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension gemäß § 253c ASVG.

(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

¹ In der Fassung des Art. I Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² Wortfolge „wöchentlichen Normalarbeitszeit“ ersatzweise eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 33

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstnehmers

Das Dienstverhältnis kann vom Dienstnehmer, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen, insbesondere dann aufgelöst werden (vorzeitiger Austritt), wenn

a) der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann oder die für eine Altersrente (auch vorzeitige Altersrente bei langer Versicherungsdauer) erforderliche gesetzliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat;

b) der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält, wenn die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;

c) der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zuschulden kommen läßt oder sich weigert, ihn oder dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitbeschäftigten zu schützen;

d) dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;

e) der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt;

f) die Dienstnehmerin spätestens drei Monate nach der Geburt eines Kindes oder bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes gemäß § 105 spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung ihren Austritt erklärt.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 34

Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstgebers

Das Dienstverhältnis kann vom Dienstgeber, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen, insbesondere dann gelöst werden (Entlassung), wenn der Dienstnehmer

a) sich einer vorsätzlichen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten Handlung, einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen oder einer gerichtlich strafbaren Handlung gegen die Sittlichkeit schuldig macht;

b) sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;

c) ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterläßt;

d) trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;

e) sich Tätlichkeiten, einer Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen läßt;

f) Eigentum des Dienstgebers oder dessen Familienangehöriger oder in deren Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist;

g) die Arbeit beharrlich verweigert.

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

§ 35

(1) Wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entläßt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers trifft, behält dieser, unbeschadet weitergehenden Schadenersatzes, seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch den Dienstgeber hatte verstreichen müssen. Soweit das Entgelt Naturalbezüge umfaßt, ist deren Wert in Geld zu vergüten, wenn und insoweit die Naturalleistung nicht möglich ist. Der Dienstnehmer muß sich auf das Entgelt anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erwerben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(2) Soweit der in Abs. 1 genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Dienstnehmer das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, für den restlichen, über drei Monate hinausgehenden Zeitraum zur vereinbarten oder gesetzlichen Zeit fordern.

§ 36

(1) Wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft, steht dem Dienstgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm dadurch verursachten Schadens zu.

(2) Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem Dienstnehmer ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgeltes zu.

§ 37

Trifft beide Teile ein Verschulden an dem Rücktritt oder an der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob und in welcher Höhe ein Ersatz gebührt.

§ 38

Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 35 und 36 müssen bei sonstigen Ausschluß binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, vor den ordentlichen Gerichten ^A geltend gemacht werden.

^A Wortfolge „vor den ordentlichen Gerichten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 00 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 38a *

Verhalten bei Gefahr

(1) Dienstnehmer, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich verlassen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgeltes,

LANDARBEITSORDNUNG

der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Das gleiche gilt, wenn sie unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr treffen, wenn sie die sonst zuständigen Personen nicht erreichen, es sei denn, ihre Handlungsweise war grob fahrlässig.

(2) Wird ein Dienstnehmer wegen eines Verhaltens gemäß Abs. 1 gekündigt oder entlassen, kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bei den ordentlichen Gerichten^B anfechten. Gibt das ordentliche^C Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

^A Eingefügt gem. Art. I Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

^B Wortfolge „bei den ordentlichen Gerichten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

^C Wort „ordentliche“ eingefügt gem. Art. 36 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 38b *

Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner

(1) Sicherheitsvertrauenspersonen und Dienstnehmer, die als Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner oder als deren Fach- oder Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen vom Dienstgeber wegen der Ausübung dieser Tätigkeit, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung, nicht benachteiligt werden.

(2) Wird ein in Abs. 1 genannter Dienstnehmer, der nicht dem Kündigungsschutz nach § 207 Abs. 3 Z 1 lit. i unterliegt, gekündigt oder entlassen, so kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung anfechten, wenn sie wegen seiner Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer erfolgt ist. Gibt das ordentliche^C Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) Der Dienstgeber hat vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die zuständige Interessenvertretung der Dienstnehmer nachweislich zu verständigen; bei einer Entlassung hat er diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Ist keine rechtzeitige Verständigung der Interessenvertretung der Dienstnehmer durch den Dienstgeber erfolgt, so verlängert sich die Anfechtungsfrist nach Abs. 2 oder § 207 für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf einen Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates werden durch diese Verständigungspflicht des Dienstgebers nicht berührt.

^A Eingefügt gem. Art. I Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

^C Wort „ordentliche“ eingefügt gem. Art. 36 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 38c *

Kontrollmaßnahmen

(1) Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig, es sei denn, diese Maßnahmen werden durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 198 Abs. 1 Z 3 geregelt oder erfolgen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, mit Zustimmung des Dienstnehmers.

(2) Die Zustimmung des Dienstnehmers kann, sofern keine schriftliche Vereinbarung mit dem Dienstgeber über deren Dauer vorliegt, jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden.

^A Eingefügt gem. Art. I Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 39

Dienstzeugnis

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Kommt der Dienstgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so soll er vom Dienstnehmer auf diese hingewiesen werden. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Dienstgeber.

(2) Verlangt der Dienstnehmer während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen (Interimszeugnis).

(3) Zeugnisse des Dienstnehmers, die sich in der Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 39a¹

Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber

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

(2)² Abs. 1 gilt nicht im Fall eines Sanierungsverfahrens ohne Eigenverwaltung oder eines Konkursverfahrens der Veräußerin oder des Veräußerers.

(3)³ Besteht in einem Unternehmen oder Betrieb keine Vertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, so hat die Veräußerin oder der Veräußerer oder die Erwerberin oder der Erwerber die vom Betriebsübergang betroffenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Vorhinein über

1. den Zeitpunkt oder den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund des Übergangs,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie
4. die hinsichtlich der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen schriftlich zu informieren. Diese Information kann auch durch Aushang an einer geeigneten, für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer leicht zugänglichen Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.

(4) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats nach Verständigung vom beabsichtigten Betriebsübergang erklären, sein Dienstverhältnis nicht mit dem Erwerber fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet mit dem Tag des Betriebsüberganges. Dem Dienstnehmer stehen am Tag des Betriebsüberganges auf Grund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

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

(6) Beim Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit (§ 39b), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 39c) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 54 und 55) ergibt sich anderes. Der Erwerber hat dem Dienstnehmer jede auf Grund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen unverzüglich mitzuteilen.

(7) Der Dienstnehmer kann dem Übergang seines Dienstverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz (§ 39b) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 39c) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats ab Ablehnung der Übernahme oder bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges innerhalb eines Monats nach Ablauf einer vom Dienstnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung zu erfolgen. Widerspricht der Dienstnehmer, so bleibt sein Dienstverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.

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

(9) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 8 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes - ASGG⁴ innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderung der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das ordentliche^c Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis nach Abs. 8 auflösen.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² I.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

HINWEIS: § 39a Abs. 2 findet bei Sanierungs- und Konkursverfahren Anwendung, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 eröffnet oder wieder aufgenommen werden.

³ In der Fassung des Art. I Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

⁴ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

^c Wort „ordentliche“ eingefügt gem. Art. 36 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

LANDARBEITSORDNUNG

§ 39b*

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

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

(2) Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das dem Dienstnehmer vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden. Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Dienstverhältnisses werden Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiter besteht.

* Eingefügt gem. Art. I Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 39c¹

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

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

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

(3) Der Dienstnehmer hat gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften als Unverfallbarkeitsbetrag im Sinne des Artikels I des Betriebspensionsgesetzes - BPG.² Bei beitragsorientierten Zusagen errechnet sich dieser Betrag nach dem BPG, bei direkten Leistungszusagen, leistungsorientierten Pensionskassenzusagen oder leistungsorientierten Versicherungsverträgen nach dem Teilwertverfahren und dem bei der Bildung der Rückstellung anzuwendenden versicherungsmathematischen Grundsätzen. Für die Berechnung ist einerseits das Alter zum Zeitpunkt der Erteilung der Zusage, andererseits das Anfallsalter heranzuziehen. Der Rechnungszinssatz beträgt grundsätzlich 6,5 v.H. Bei Pensionszusagen, die eine rechtsverbindliche Valorisierung vorsehen, ist jedoch der Barwert der künftigen Pensionsleistungen unter Zugrundelegung eines Rechnungszinssatzes von 3 v.H. zu berechnen. Im Fall einer leistungsorientierten Pensionskassenzusage oder eines leistungsorientierten Versicherungsvertrages wird von dem so errechneten Betrag der sich nach den Rechnungsvorschriften der Pensionskasse oder der Versicherungsunternehmung ergebende Unverfallbarkeitsbetrag nach dem BPG abgezogen.

(4) Der Dienstnehmer kann über den Betrag nach Abs. 3 im Sinne des BPG verfügen, wobei er die Auszahlung dieses Betrages unabhängig von dessen Höhe vom Veräußerer verlangen kann.

(5) Im Übrigen gelten hinsichtlich der erworbenen Anwartschaften die Vorschriften des BPG mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Beendigung des Dienstverhältnisses der Betriebsübergang tritt.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Erster Satz i.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 39d¹

Haftung bei Betriebsübergang

(1) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für den Dienstnehmer nicht günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Dienstverhältnis zum Veräußerer, die vor dem Zeitpunkt des Übergangs begründet wurden, der Veräußerer und der Erwerber zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich der Haftung des Erwerbers § 1409 ABGB anzuwenden ist. Dies gilt insbesondere für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen des Veräußerers, die im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits erbracht werden.

(2)² Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet die Veräußerin oder der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsübergangs entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet die Veräußerin oder der Veräußerer fünf Jahre nach dem Betriebsübergang und nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehenden Pensionsanwartschaften entspricht. Sofern zum Zeitpunkt des Betriebs-

LANDARBEITSORDNUNG

übergangs Rückstellungen entsprechend § 211 Abs. 2 des Unternehmensgesetzbuches^{2a, 2b} für Abfertigungs- oder Pensionsanwartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 Einkommensteuergesetz 1988 (EStG 1988)^{2b} im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf die Erwerberin oder den Erwerber übertragen werden, haftet die Veräußerin oder der Veräußerer für die im 1. oder 2. Satz genannten Beträge nur für eine allfällige Differenz zwischen dem Wert der übertragenen Sicherungsmittel und dem Wert der fiktiven Ansprüche jeweils zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs; diese Haftung endet ein Jahr nach dem Betriebsübergang. Die Veräußerin oder der Veräußerer hat die betroffenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von der Übertragung der Sicherungsmittel zu informieren. Die Erwerberin oder der Erwerber hat die von der Veräußerin oder vom Veräußerer übertragene Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel zumindest in dem in den beiden ersten Sätzen genannten Zeitraum in seinem Vermögen zu halten. Die Wertpapierdeckung oder die Sicherungsmittel dürfen während dieses Zeitraums nur zur Befriedigung von Abfertigungs- oder Betriebspensionsansprüchen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vermindert werden. Die übertragene Wertpapierdeckung darf während dieses Zeitraums auf die Verpflichtung der Erwerberin oder des Erwerbers nach § 14 Abs. 5 oder 7 EStG nicht angerechnet werden.

(3) Wird das Dienstverhältnis durch die Erklärung des Dienstnehmers beendet, sein Dienstverhältnis beim Erwerber nicht fortzusetzen (§ 39a Abs. 5), dann haftet der Erwerber für einen Abfertigungsanspruch des Dienstnehmers nur insoweit, als auf Grund der bei ihm zurückgelegten Dienstzeit ein Abfertigungsanspruch entstanden ist oder sich erhöht hat.

(4) Bei Spaltungen im Sinne des Bundesgesetzes über die Spaltung von Kapitalgesellschaften (SpaltG)^{2b} Art. XIII des EU-Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes,^{3, 4} gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung des Art. I Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

^{2a} Ausdruck ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

^{2b} Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

³ Zitat „Art. XIII des EU-Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 304/1996“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

⁴ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

Flexible Gestaltung des Arbeitslebens

§ 39e¹

Bildungskarenz und Bildungsteilzeit¹¹

(1)^{A, 2} Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Dienstgeberinnen und Dienstgeber können eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat.^{2A} Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens zwei Monate^{2B} zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebs Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(1a)^{A, 3} Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer und Dienstgeberinnen oder Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten^{3A} bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 155 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten^{3B} vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit dieser Dienstgeberin oder diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.

(2)⁴ Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge (§ 67 Abs. 1 EStG 1988) und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 26i Abs. 1 mit

LANDARBEITSORDNUNG

Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 26i Abs. 2 mit der Maßgabe, daß anstelle des Begriffes „Karenz“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3)⁴ Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbot nach den §§ 97 oder 99, einer Karenz nach den §§ 26a bis 26e und 26s⁵ oder den §§ 105 bis 105d und 105h Abs. 8⁶, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 oder eines Ausbildungsdienstes gemäß §§ 37ff¹⁴ des Wehrgesetzes 2001 - WG 2001^{7,10}, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes¹⁰ oder eines Ausbildungsdienstes gemäß § 37⁸ WG, ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(3a)¹² Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 1 sind Vereinbarungen über eine Bildungsteilzeit nach Abs. 5 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 39f unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungskarenz zu Bildungsteilzeit nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungskarenz von einem Jahr nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungskarenz für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungsteilzeit höchstens im zweifachen Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungsteilzeit muss vier Monate betragen.

(4)⁹ Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung gemäß § 31 das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Ersatzeleistung gemäß § 75 das für das letzte Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(5)¹³ Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Dienstgeberinnen und Dienstgeber können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers um mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte (Bildungsteilzeit) für die Dauer von mindestens vier Monaten bis zu zwei Jahren vereinbaren, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen sechs Monate gedauert hat. Die in der Bildungsteilzeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine neuerliche Bildungsteilzeit kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungsteilzeit (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungsteilzeit kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens vier Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungsteilzeit zu laufen beginnt, zwei Jahre nicht überschreiten darf.

(6)¹³ Die Vereinbarung nach Abs. 5 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(7)¹³ Für die Dauer der Rahmenfrist nach Abs. 5 sind Vereinbarungen über eine Bildungskarenz nach Abs. 1 und über eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes nach § 39f unwirksam; davon abweichend ist ein einmaliger Wechsel von Bildungsteilzeit zu Bildungskarenz nach Maßgabe der folgenden Sätze zulässig. Wurde in der Vereinbarung die höchstzulässige Dauer der Bildungsteilzeit von zwei Jahren nicht ausgeschöpft, kann an Stelle von Bildungsteilzeit für die weitere Dauer der Rahmenfrist Bildungskarenz höchstens im halben Ausmaß des nichtausgeschöpften Teils vereinbart werden. Die Mindestdauer der Bildungskarenz muss zwei Monate betragen.

(8)¹³ Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Bildungsteilzeit, gebühren der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(9)¹³ Im Übrigen sind Abs. 1a, 3 und 4 auf die Bildungsteilzeit sinngemäß anzuwenden.

⁴§ 39e Abs. 1 und 1a gilt nur für Bildungskarenzen, die ab dem Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 vereinbart werden. Auf Bildungskarenzen, die ab dem 1. Jänner 2012 vereinbart werden, ist § 39e Abs. 1 und 1a in der Fassung vor der Novelle LGBl. Nr. 63/2010 anzuwenden (§ 292 Abs. 4 Z 2 und 3). Diese Fassung lautet:

„(1) Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer und Dienstgeberinnen und Dienstgeber können ab Beginn des zweiten Dienstjahres eine Bildungskarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr vereinbaren. Eine neuerliche Bildungskarenz kann frühestens nach dem Ablauf von vier Jahren ab dem Antritt der letzten Bildungskarenz (Rahmenfrist) vereinbart werden. Die Bildungskarenz kann auch in Teilen vereinbart werden, wobei die Dauer eines Teils mindestens drei Monate zu betragen hat und die Gesamtdauer der einzelnen Teile innerhalb der Rahmenfrist, die mit Antritt des ersten Teils der Bildungskarenz zu laufen beginnt, ein Jahr nicht überschreiten darf. Bei der Vereinbarung über die Bildungskarenz ist auf die Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebs Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.“

(1a) Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer und Dienstgeberinnen und Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens drei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 155 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Bildungskarenz oder einer neuerlichen Bildungskarenz eine Beschäftigung zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens einem Jahr vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit dieser Dienstgeberin

LANDARBEITSORDNUNG

oder diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.“

¹ Eingefügt gem. Art. I Z. 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

² In der Fassung der Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

^{2A} Erster Satz i.d.F. gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

^{2B} Wortfolge „mindestens zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

³ Eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

^{3A} Wortfolge „mindestens zwei Monaten“ ersatzweise eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

^{3B} Wortfolge „im Ausmaß von mindestens sechs Monaten“ ersatzweise eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

⁴ In der Fassung des Art. 1 Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

⁵ Zitat „26s“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Änderung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

⁶ Zitat „105h Abs. 8“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; diese Änderung gilt gem. dessen Art. II Abs. 4 für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

⁷ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 9 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

⁸ Zitat ersetzt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

⁹ In der Fassung des Art. I Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

¹⁰ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

¹¹ Überschrift i.d.F. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

¹² Eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

¹³ Eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

¹⁴ Wortfolge „oder eines Ausbildungsdienstes gemäß §§ 37ff“ eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 39f ¹

Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes

Eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes für die Dauer von mindestens sechs Monaten bis zu einem Jahr, für die eine Förderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung oder des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen wird, ist zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. Im Übrigen gilt § 39e Abs. 2, 3 und 4 ².

¹ Eingefügt gem. Art. I Z. 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

² Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 39g *

Solidaritätsprämienmodell

(1) Die Bedingungen für eine Herabsetzung der Normalarbeitszeit für Betriebe oder Betriebsteile unter gleichzeitiger Einstellung von Ersatzarbeitskräften durch den Dienstgeber (Solidaritätsprämienmodell) können in einem Kollektivvertrag oder, falls ein Kollektivvertrag keine Regelung trifft oder nicht zur Anwendung kommt, in einer Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Herabsetzung der Normalarbeitszeit kann nur auf Grund einer Vereinbarung zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber innerhalb des vom Kollektivvertrag oder der Betriebsvereinbarung vorgegebenen Rahmens erfolgen.

(2) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 1 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 1 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, kann der Kollektivvertrag oder die Betriebsvereinbarung eine andere Berechnung vorsehen.

(3) Im Übrigen bleibt § 10a unberührt.

* Eingefügt gem. Art. I Z. 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

§ 39h *

Herabsetzung der Normalarbeitszeit

(1) Dem Dienstnehmer, der die sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme einer Gleitpension nach § 253c ASVG erfüllt, ist in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten auf sein Verlangen unter Rücksichtnahme auf die Interessen des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes die Herabsetzung der Normalarbeitszeit auf ein in § 253c ASVG genanntes Ausmaß zu gewähren. Der Dienstnehmer hat Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß der Herabsetzung der Normalarbeitszeit spätestens sechs Monate vor dem Antritt bekannt zu geben. Kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind in Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienst-

LANDARBEITSORDNUNG

nehmer spätestens drei Monate vor dem dem Dienstgeber bekannt gegebenen Termin den Dienstgeber auf Einwilligung in die Herabsetzung der Normalarbeitszeit klagen.

(2) Darüber hinaus kann zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer,

1. der das 50. Lebensjahr vollendet hat, oder

2. mit nicht nur vorübergehenden Betreuungspflichten von nahen Familienmitgliedern, die sich aus der familiären Beistandspflicht ergeben, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt gegeben ist,

die Herabsetzung der Normalarbeitszeit vereinbart werden. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(3) Frühestens zwei Monate, längstens jedoch vier Monate nach Wegfall einer Betreuungspflicht im Sinne des Abs. 2 Z 2 kann der Dienstnehmer die Rückkehr zu seiner ursprünglichen Normalarbeitszeit verlangen.

(4) Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses kürzer als zwei Jahre gedauert, so ist bei der Berechnung der Abfertigung die frühere Arbeitszeit des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Vereinbarung nach Abs. 2 zugrunde zu legen. Hat die Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach Abs. 2 zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses länger als zwei Jahre gedauert, so ist - sofern keine andere Vereinbarung abgeschlossen wird - bei der Berechnung der Abfertigung vom Durchschnitt der während der für die Abfertigung maßgeblichen Dienstjahre geleisteten Arbeitszeit auszugehen.

* Eingefügt gem. Art. I Z. 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

§ 39i¹

Kündigung

(1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 39e bis 39h sowie 39w und 39x³ ausgesprochen wird, kann bei den ordentlichen Gerichten² angefochten werden. § 207 Abs. 5 gilt sinngemäß.

(2) Lässt der Dienstnehmer eine entgegen Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 35. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 39e bis 39h sowie 39w und 39x³ zugestanden wäre.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z. 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

² Wortfolge „bei den ordentlichen Gerichten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

³ Zitat „§§ 39e bis 39h sowie 39w und 39x“ ersatzweise eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

LANDARBEITSORDNUNG

Abschnitt 2a¹ Betriebliche Mitarbeitervorsorge

§ 39j²

Beginn und Höhe der Beitragszahlung

(1) Der Dienstgeber hat für den Dienstnehmer ab dem Beginn des Dienstverhältnisses einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 vH des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an den für den Dienstnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des § 58 Abs. 1 bis 6 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG)⁴ zur Weiterleitung an die Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse)⁵ zu überweisen, sofern das Dienstverhältnis länger als einen Monat dauert. Der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Wird innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten ab dem Ende eines Dienstverhältnisses mit dem selben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Dienstverhältnisses ein.

(1a)³ Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat abweichend von Abs. 1 die Wahlmöglichkeit, die Abfertigungsbeiträge aus geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG entweder monatlich oder jährlich zu überweisen. Eine Vereinbarung nach § 58 Abs. 8 ASVG gilt automatisch auch als Vereinbarung für die Beiträge zur Betrieblichen Vorsorge. Bei einer jährlichen Zahlungsweise sind zusätzlich 2,5 vH vom zu leistenden Beitrag gleichzeitig mit diesem Betrag an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zu überweisen. Die Fälligkeit der Beiträge ergibt sich aus § 58 ASVG. Abweichend davon sind bei einer jährlichen Zahlungsweise die Abfertigungsbeiträge bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses bis zum 15. des Folgemonats zu entrichten, in den die Beendigung des Dienstverhältnisses fällt. Eine Änderung der Zahlungsweise ist nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig. Die Dienstgeberin oder 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.

(1b)⁶ Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat für die Dauer einer mit einem Rechtsträger nach § 8 Abs. 1 ZDG abgeschlossenen Vereinbarung nach § 7a ZDG gegen diesen als Dienstgeberin oder Dienstgeber, allenfalls nach § 39k Abs. 5 und 6 des Landarbeitsgesetzes 1984 gegen den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) Anspruch auf eine Beitragsleistung nach diesem Gesetz an die vom Rechtsträger ausgewählte BV-Kasse.

(1c)⁸ Die monatliche Bemessungsgrundlage ist mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung gemäß § 34 Abs. 2 ASVG von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zu melden. Der Beginn der Beitragszahlung ist von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber mit der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 Abs. 1a ASVG bekanntzugeben, das Ende der Beitragszahlung mit der Abmeldung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers von der Sozialversicherung. Für die Meldungen zur Betrieblichen Vorsorge sind die Bestimmungen der §§ 33 und 34 ASVG sinngemäß anzuwenden.

(2) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG), einer Bildungsteilzeit nach § 39e Abs. 5,⁴ des Solidaritätsprämienmodells nach § 39g, der Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 39s, 39t oder 39x⁹ sowie die Dauer einer Kurzarbeit oder einer Qualifizierungsmaßnahme nach den §§ 37b oder 37c des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG)^{4a} ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen.

(3) Welche Leistungen als Entgelt im Sinne der Abs. 1 und 2 anzusehen sind, bestimmt sich nach § 49 ASVG unter Außerachtlassung der Geringfügigkeitsgrenze nach § 5 Abs. 2 ASVG und der Höchstbeitragsgrundlage nach § 108 Abs. 3 ASVG.

(4) Anwartschaftsberechtigter ist ein Dienstnehmer, für den Beiträge nach Abs. 1 bis 3 oder nach § 39k an die BV-Kasse⁷ zu leisten sind oder waren oder für den Übertragungsbeträge gezahlt wurden.

(5) Abfertigungsanwartschaft sind die in einer BV-Kasse⁷ verwalteten Ansprüche eines Anwartschaftsberechtigten; diese setzen sich zusammen aus

- den in diese BV-Kasse⁷ eingezahlten Abfertigungsbeiträgen abzüglich der einbehaltenen Verwaltungskosten und/oder einer allenfalls in diese BV-Kasse⁷ übertragenen Altabfertigungsanwartschaft abzüglich der jeweils einbehaltenen Verwaltungskosten zuzüglich
- allfälliger der BV-Kasse⁷ zugeflossener Verzugszinsen für Abfertigungsbeiträge und/oder für eine Altabfertigungsanwartschaft zuzüglich
- der allenfalls aus einer anderen BV-Kasse⁷ in diese BV-Kasse⁷ übertragenen Abfertigungsanwartschaft zuzüglich
- der zugewiesenen Veranlagungsergebnisse.

(6) Altabfertigungsanwartschaft ist die fiktive Abfertigung nach § 31 zum Zeitpunkt des Übertrittes.

LANDARBEITSORDNUNG

¹ Abschnitt 2a eingefügt gem. Art. 1 Z 10 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

² S. Art. 2 Abs. 1, 4 und 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003 (Seite 9 - 114 f)

³ I.d.F. gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

⁴ Wortfolge „einer Bildungsteilzeit nach § 39e Abs. 5“ eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

^{4a} Teilsatz „sowie die Dauer einer Kurzarbeit oder einer Qualifizierungsmaßnahme nach den §§ 37b oder 37c des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG)“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2010. (S. auch die Übergangsbestimmung des § 292 Abs. 3)

⁵ Wortfolge „Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse)“ ersatzweise eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁶ Eingefügt em. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁷ Abkürzung „BV-Kasse“ ersatzweise eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁸ Eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

⁹ Wortfolge „der Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 39s, 39t oder 39x“ eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 39k¹

Beitragsleistung in besonderen Fällen

(1)² Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 WG 2001 bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz - KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung vor dem BGBl. I Nr. 53/2016³. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z 5 WG 2001, eines Auslandsdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001 oder eines Ausbildungsdienstes.

(2) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Zivildienstes nach § 6a ZDG sowie für die Dauer des Auslandsdienstes nach § 12b ZDG bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage nach Abs. 1 erster Satz.

(3) Für die Dauer eines Anspruchs auf Krankengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage. Diese richtet sich nach der Hälfte des für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgelts. Sonderzahlungen sind bei der Festlegung der fiktiven Bemessungsgrundlage außer Acht zu lassen.

(4) Für die Dauer eines Anspruchs auf Wochengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % einer fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe eines Monatsentgelts, berechnet nach dem in den letzten drei Kalendermonaten vor dem Versicherungsfall der Mutterschaft (§ 120 Abs. 1 Z 3 ASVG) gebührenden Entgelt, einschließlich anteiliger Sonderzahlungen, es sei denn, diese sind für die Dauer des Wochengeldbezugs fortzuzahlen. Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbots nach § 97

1. unmittelbar im Anschluss an eine vorherige Karenz nach diesem Gesetz im selben Dienstverhältnis oder
2. nach einer Beschäftigung im selben Dienstverhältnis zwischen einer Karenz und dem neuerlichen Beschäftigungsverbot nach § 97, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,
3. nach einer Beschäftigung in einem Dienstverhältnis, das nach der Beendigung des karenzierten Dienstverhältnisses und vor dem neuerlichen Beschäftigungsverbot begründet worden ist, die kürzer als drei Kalendermonate dauert,

ist als Bemessungsgrundlage das für den Kalendermonat vor dem Beschäftigungsverbot, das dieser Karenz unmittelbar vorangegangen ist, gebührende Monatsentgelt (berechnet nach dem ersten Satz), im Fall der Z 3 das für den letzten Kalendermonat vor dem Eintritt des neuerlichen Beschäftigungsverbots gebührende volle Monatsentgelt heranzuziehen.

(5) Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezugs hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer oder die ehemalige Dienstnehmerin oder der ehemalige Dienstnehmer, wenn der Zeitraum zwischen dem Beginn des Kinderbetreuungsgeldbezugs und dem Ende des letzten diesem Gesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften unterliegenden Dienstverhältnisses nicht mehr als drei Jahre beträgt, Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des FLAF in Höhe von 1,53 % des jeweils nach § 3 Abs. 1 KBGG, nach § 5a Abs. 1 KBGG oder nach § 5b Abs. 1 KBGG bezogenen Kinderbetreuungsgeldes.

(6) Für die Einhebung der Beiträge nach Abs. 1 bis 5 ist § 39j Abs. 1 bis 1b dieses Gesetzes anzuwenden. Gemäß § 39k Abs. 8 des Landarbeitsgesetzes 1984 ist für die Einhebung der Beiträge nach § 39k Abs. 6 und 6a des Landarbeitsgesetzes 1984 dessen § 39j Abs. 2, 2b und 3 anzuwenden.

¹ In der Fassung der Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

² In der Fassung der Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 - Entfall des letzten Satzes - (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

³ Zitat „BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung vor dem BGBl. I Nr. 53/2016“ eingefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 {mit Wirksamkeit vom 27.11.2018}.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 39l¹

Auswahl der Betrieblichen Vorsorgekasse²

(1) Die Auswahl der BV-Kasse⁴ hat durch eine Betriebsvereinbarung nach § 199 Abs. 1 Z 1a zu erfolgen.

(2)³ Für Dienstnehmer, die von keinem Betriebsrat vertreten sind, hat die Auswahl der BV-Kasse⁴ durch den Dienstgeber rechtzeitig zu erfolgen.

(3) Über die beabsichtigte Auswahl der BV-Kasse⁴ sind im Falle des Abs. 2 alle Dienstnehmer binnen einer Woche schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen zwei Wochen gegen die beabsichtigte Auswahl schriftlich Einwände erhebt, muss der Dienstgeber eine andere BV-Kasse⁴ vorschlagen. Auf Verlangen dieser Dienstnehmer ist eine kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Dienstnehmer zu den weiteren Beratungen über diesen Vorschlag beizuziehen. Wird trotz Einbeziehung einer kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessenvertretung der Dienstnehmer binnen zwei Wochen kein Einvernehmen über die Auswahl der BV-Kasse⁴ erzielt, hat über Antrag eines der beiden Streitparteien die Schlichtungsstelle gemäß § 229 über die Auswahl der BV-Kasse⁴ zu entscheiden. Streitparteien im Sinne des § 229 in einem solchen Verfahren sind der Dienstgeber einerseits und die kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Dienstnehmer andererseits.

(3a)⁵ Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat die Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle, die innerhalb von sechs Monaten ab Beginn des Dienstverhältnisses zu erfolgen hat, dem zuständigen Träger der Krankenversicherung unverzüglich zu melden.

(3b)⁵ Die Schlichtungsstelle hat die BV-Kasse⁴ und den zuständigen Träger der Krankenversicherung über die Entscheidung schriftlich zu informieren.

(4) Sind bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch Beiträge nach den §§ 39j und 39k samt Verzugszinsen nach einer Sozialversicherungsprüfung gemäß § 41a ASVG zu leisten, sind diese Beiträge samt Verzugszinsen vom jeweiligen Träger der Krankenversicherung an die BV-Kasse⁴ des bisherigen Dienstgebers weiterzuleiten. Wurde bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch keine BV-Kasse⁴ gewählt und ist auch kein Dienstgeber mehr vorhanden, der eine BV-Kasse⁴ auswählen könnte, sind die Beiträge vom jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung an die BV-Kasse⁴ des neuen Dienstgebers weiterzuleiten, sofern der Dienstnehmer innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein neues Dienstverhältnis einget. Anderenfalls kann der Dienstnehmer nach zwölf Monaten selbst eine BV-Kasse⁴ auswählen.

¹ S. Art. 2 Abs. 1, 4 und 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003 (Seite 9 - 114 f)

² Wort „Betrieblichen Vorsorgekasse“ ersatzweise eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2010

³ In der Fassung der Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008 (Entfall des Wortes „zunächst“ vor der Wendung „durch den Dienstgeber“)

⁴ Abkürzung „BV-Kasse“ ersatzweise eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁵ Eingefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 90/2008

§ 39m¹

Beitrittsvertrag und Kontrahierungszwang

(1) Der Beitrittsvertrag ist zwischen der BV-Kasse² und dem beitretenden Dienstgeber abzuschließen.

(2) Der Beitrittsvertrag hat insbesondere zu enthalten:

1. die ausgewählte BV-Kasse²;
2. Grundsätze der Veranlagungspolitik;
3. die näheren Voraussetzungen für die Kündigung des Beitrittsvertrages;
4. die Höhe der Verwaltungskosten gemäß § 29 Abs. 2 Z 5 des Betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes - BMSVG^{3,4};
5. die Meldepflichten des Dienstgebers gegenüber der BV-Kasse²;
6. eine allfällige Zinsgarantie gemäß § 24 Abs. 2 BMSVG⁴;
7. alle Dienstgeberkontonummern des beitretenden Dienstgebers;
8. Art und Berechnungsweise der Barauslagen, die die BV-Kasse² gemäß § 26 Abs. 3 Z 1 BMSVG⁴ verrechnen darf.

¹ S. Art. 2 Abs. 1, 4 und 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003 (Seite 9 - 114 f)

² Abkürzung „BV-Kasse“ ersatzweise eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

³ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

⁴ Abkürzung „BMSVG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 39n¹

Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der Betrieblichen Vorsorgekasse²

(1) Eine Kündigung des Beitrittsvertrages durch den Dienstgeber oder durch die BV-Kasse³ oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages ist nur rechtswirksam, wenn eine Übertragung der

LANDARBEITSORDNUNG

Abfertigungsanwartschaften auf eine andere BV-Kasse³ sichergestellt ist. Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages kann rechtswirksam nur für alle von diesem Beitrittsvertrag erfassten Anwartschaftsberechtigten gemeinsam erfolgen.

(2) Die Kündigung oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages darf nur mit Wirksamkeit zu dem Bilanzstichtag der BV-Kasse³ ausgesprochen werden. Die Frist für die Kündigung des Beitrittsvertrages beträgt sechs Monate. Die einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages wird frühestens zum Bilanzstichtag der BV-Kasse³ wirksam, der zumindest drei Monate nach der Vereinbarung der einvernehmlichen Beendigung des Beitrittsvertrages liegt.

(3) Die Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf die neue BV-Kasse³ hat binnen fünf Werktagen nach Ende des zweiten Monats nach dem Bilanzstichtag der BV-Kasse³ zu erfolgen, wobei zu diesem Monatsende eine Ergebniszuweisung unter Berücksichtigung einer allfälligen Garantieleistung gemäß § 24 BMSVG⁵ vorzunehmen ist. Nach Übertragung hervorkommende, noch zu diesen Abfertigungsanwartschaften gehörige Beträge sind als Nachtragsüberweisung unverzüglich auf die neue BV-Kasse³ zu übertragen. Ab dem Bilanzstichtag sind die Abfertigungsbeiträge unabhängig davon, ob sie noch vor dem Bilanzstichtag gelegene Monate betreffen, an die neue BV-Kasse² zu überweisen.

(4)⁴ § 39l Abs. 1 bis 3 ist auf einen Wechsel der BV-Kasse², der auf Verlangen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers, des Betriebsrats oder in Betrieben ohne Betriebsrat eines Drittels der Dienstnehmerschaft erfolgt, anzuwenden.

¹ S. Art. 2 Abs. 1, 4 und 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003 (Seite 9 - 114 f)

² Wort „Betrieblichen Vorsorgekasse“ ersatzweise eingefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2010

³ Abkürzung „BV-Kasse“ ersatzweise eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁴ In der Fassung der Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

⁵ Abkürzung „BMSVG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 39o¹

Mitwirkungsverpflichtung

Die Dienstgeber sowie die Anwartschaftsberechtigten sind verpflichtet, den BV-Kassen² über alle für das Vertragsverhältnis und für die Verwaltung der Anwartschaft sowie für die Prüfung von Auszahlungsansprüchen maßgebenden Umstände unverzüglich wahrheitsgemäß Auskunft zu erteilen.

¹ S. Art. 2 Abs. 1, 4 und 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003 (Seite 9 - 114 f)

² Abkürzung „BV-Kassen“ ersatzweise (mit. red. Korrektur) eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 39p *

Anspruch auf Abfertigung

(1) Die oder der Anwartschaftsberechtigte hat bei Beendigung des Dienstverhältnisses gegen die BV-Kasse Anspruch auf eine Abfertigung.

(2) Der Anspruch auf eine Verfügung nach § 39r Abs. 1 über die Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses

1. durch Kündigung durch die Anwartschaftsberechtigte oder den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 26j, 26k, 26q sowie 105f, 105g oder 105m,
2. durch verschuldete Entlassung,
3. durch unberechtigten vorzeitigen Austritt, oder
4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre (36 Beitragsmonate) seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 39j oder § 39k nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder der letztmaligen Verfügung (ausgenommen Verfügungen nach § 39r Abs. 1 Z 2 oder Z 3 oder § 39s Abs. 2a des Landarbeitsgesetzes 1984) einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einer Dienstgeberin oder einem Dienstgeber oder mehreren Dienstgeberinnen oder mehreren Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 39j oder § 39k aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen. Für Abfertigungsbeiträge auf Grund einer Kündigungsentschädigung, einer Ersatzleistung gemäß § 75 oder auf Grund eines gemäß § 21 fortgezahlten Entgelts sind als Beitragszeiten auch Zeiten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in dem sich aus § 11 Abs. 2 ASVG ergebenden Ausmaß anzurechnen.

(3) Die Verfügung über diese Abfertigung (Abs. 2) kann von der oder dem Anwartschaftsberechtigten erst bei Anspruch auf Verfügung über eine Abfertigung bei Beendigung eines oder mehrerer darauf folgender Dienstverhältnisse verlangt werden.

(4) Die Verfügung über die Abfertigung kann, sofern die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in keinem Dienstverhältnis steht, jedenfalls verlangt werden

LANDARBEITSORDNUNG

1. nach Vollendung des Anfallsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder nach Vollendung des 62. Lebensjahres (Korridorpension nach § 4 Abs. 2 des Allgemeinen Pensionsgesetzes - APG), wenn dieses Anfallsalter zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses niedriger ist als das Anfallsalter für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
2. ab der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes (Zeitpunkt der Zustellung des rechtskräftigen Bescheides), oder
3. wenn für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer seit mindestens fünf Jahren keine Beiträge nach diesem Gesetz oder gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften zu leisten sind.

(5) Besteht bei Beendigung eines Dienstverhältnisses, das nach Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes begründet wurde, Anspruch auf eine Abfertigung, kann nur noch eine Verfügung nach § 39r Abs. 1 Z 1 oder 4 über die Abfertigung verlangt werden, ohne dass die in Abs. 2 festgelegten Voraussetzungen für die Verfügung über die Abfertigung vorliegen müssen. Gleiches gilt bei Beendigung eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses gemäß § 5 Abs. 2 ASVG, nach der Inanspruchnahme einer Eigenpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes, das vor diesem Zeitpunkt begründet wurde.

(6) Die oder der Anwartschaftsberechtigte hat die von ihr oder ihm beabsichtigte Verfügung über die Abfertigung der BV-Kasse schriftlich bekannt zu geben. Darin kann die oder der Anwartschaftsberechtigte die BV-Kasse weiters beauftragen, auch die Verfügungen im Sinne des § 39r Abs. 1 über Abfertigungen aus anderen BV-Kassen zu veranlassen.

* In der Fassung der Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 39q¹

Höhe und Fälligkeit der Abfertigung

(1) Die Höhe der Abfertigung ergibt sich aus der Abfertigungsanwartschaft zum Ende jenes Monats, zu dem ein Anspruch gemäß Abs. 2 fällig geworden ist, einschließlich einer allfälligen Garantieleistung gemäß § 24 BMSVG² bei Verfügung gemäß § 39r Abs. 1 Z 1, 3 und 4, Abs. 3 oder § 39s Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984³.

(2)⁴ Die Abfertigung ist am Ende des zweitfolgenden Kalendermonats nach der Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 39p Abs. 6 fällig und binnen fünf Werktagen entsprechend der Verfügung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers nach § 39r Abs. 1 Z 1, 3 und 4 zu leisten, wobei die Frist für die Fälligkeit frühestens mit dem Ende des Tages der Beendigung des Dienstverhältnisses oder dem sich aus § 39p Abs. 4 oder § 39r Abs. 3 erster Satz ergebenden Zeitpunkt zu laufen beginnt. Nach Verfügungen gemäß § 39r Abs. 1 Z 1, 3 und 4 oder Auszahlungen nach § 39s Abs. 3 LAG hervorkommende, noch zu dieser Abfertigungsanwartschaft gehörige Beträge sind als Nachtragszahlung unverzüglich fällig. Änderungen der monatlichen Bemessungsgrundlage innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründen bei einer Verfügung gemäß § 39r Abs. 1 Z 1, 3 oder 4 oder nach Auszahlungen nach § 39s Abs. 3 LAG eine Rückzahlungsverpflichtung der oder des Anwartschaftsberechtigten, sofern § 69 ASVG nicht zur Anwendung kommt.

(3)⁴ Die oder der Anwartschaftsberechtigte kann die BV-Kasse einmalig anweisen, die Durchführung von Verfügungen nach § 39r Abs. 1 Z 1, 3 oder 4 oder Abs. 3 ein bis sechs ganze Monate nach Fälligkeit vorzunehmen. An eine solche Anweisung ist die BV-Kasse nur dann gebunden, wenn sie spätestens 14 Tage vor Fälligkeit gemäß Abs. 1 bei ihr einlangt. Im Aufschubzeitraum ist die Abfertigung im Rahmen der Veranlagungsgemeinschaft weiter zu veranlagern. Mit dem Ende des letzten vollen Monats des Aufschubzeitraums ist eine ergänzende Ergebniszuweisung vorzunehmen.

¹ S. Art. 2 Abs. 1, 4 und 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003 (Seite 9 - 114 f)

² Abkürzung „BMSVG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

³ Zitat „§ 39r Abs. 1 Z 1, 3 und 4, Abs. 3 oder § 39s Abs. 3 des Landarbeitsgesetzes 1984“ ersatzweise eingefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁴ In der Fassung gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 39r¹

Verfügmöglichkeiten der oder des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung

(1) Nach Beendigung des Dienstverhältnisses kann die oder der Anwartschaftsberechtigte, ausgenommen in den in § 39p Abs. 2 genannten Fällen,

1. die Auszahlung der gesamten Abfertigung als Kapitalbetrag verlangen;
2. die gesamte Abfertigung bis zum Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 3 weiterhin in der BV-

LANDARBEITSORDNUNG

Kasse veranlagten;

3. die Übertragung der gesamten Abfertigung in die BV-Kasse der neuen Dienstgeberin oder des neuen Dienstgebers verlangen;
4. die Überweisung der gesamten Abfertigung
 - a) an ein Versicherungsunternehmen, bei dem die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bereits Versicherte oder Versicherter im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung (§ 93 des VAG 2016)³ ist oder an ein Versicherungsunternehmen ihrer oder seiner Wahl als Einmalprämie für eine von der Anwartschaftsberechtigten oder von dem Anwartschaftsberechtigten nachweislich abgeschlossene Pensionszusatzversicherung (§ 108b EStG 1988) oder
 - b) an eine Pensionskasse oder an eine Einrichtung im Sinne des § 5 Z 4 des Pensionskassengesetzes - PKG, bei der die oder der Anwartschaftsberechtigte bereits Berechtigter oder Berechtigter im Sinne des § 5 PKG ist, als Beitrag gemäß § 15 Abs. 3 Z 10 PKG

verlangen.

(2) Gibt die oder der Anwartschaftsberechtigte die Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrags nicht binnen sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach den sich aus § 39p Abs. 4 Z 1 oder 3 ergebenden Zeitpunkten ab, ist der Abfertigungsbetrag weiter zu veranlagern. Im Falle eines innerhalb der Verfügungsfrist eingeleiteten arbeitsgerichtlichen Verfahrens über abfertigungsrelevante Umstände (etwa Entgeltansprüche oder die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses) kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer entweder innerhalb der Frist nach dem ersten Satz oder innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt der Rechtskraft des Urteils des Arbeits- und Sozialgerichtes² verfügen.

(3) Die oder der Anwartschaftsberechtigte kann, auch wenn die Voraussetzungen des § 39p Abs. 2 für eine Verfügung über die Abfertigung nicht vorliegen, sowie nach einer Verfügung nach Abs. 1 Z 2 (abweichend von Abs. 2) eine Verfügung über die gesamte Abfertigung in der jeweiligen BV-Kasse im Sinne des Abs. 1 Z 3 verlangen, wenn die Abfertigungsanwartschaft seit der Beendigung des Dienstverhältnisses mindestens drei Jahre beitragsfrei gestellt ist. Die Verfügung kann nach dem Ablauf der Dreijahresfrist vorgenommen werden.

¹ In der Fassung der Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

² Wortfolge „des Urteils des Arbeits- und Sozialgerichtes“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

³ Klammerausdruck „(§ 93 des VAG 2016)“ ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2016

Abschnitt 2b Familienhospizkarenz

(Abschnittsüberschrift eingefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 39s¹

Sterbebegleitung

(1) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann schriftlich eine Herabsetzung, eine Änderung der Lage der Normalarbeitszeit oder eine Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Sterbebegleitung einer oder eines nahen Angehörigen für einen bestimmten, drei Monate nicht übersteigenden Zeitraum unter Bekanntgabe von Beginn und Dauer verlangen, auch wenn kein gemeinsamer Haushalt mit der oder dem nahen Angehörigen gegeben ist. Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann eine Verlängerung der Maßnahme schriftlich verlangen, wobei die Gesamtdauer der Maßnahme sechs Monate nicht überschreiten darf.

(2)² Als nahe Angehörige gelten die Ehegattin oder der Ehegatte, die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner, Personen, die mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer in gerader Linie verwandt sind, Wahl- und Pflegekinder, Wahl- und Pflegeeltern, die Person, mit der die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in Lebensgemeinschaft lebt, Geschwister, Schwiegereltern, Schwiegerkinder sowie leibliche Kinder der Ehegattin oder des Ehegatten oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten oder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners⁴.

(3) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat den Grund für die Maßnahme und deren Verlängerung als auch das Verwandtschaftsverhältnis glaubhaft zu machen. Auf Verlangen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers ist eine schriftliche Bescheinigung über das Verwandtschaftsverhältnis vorzulegen.

(4) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann die von ihr oder ihm nach Abs. 1 verlangte Maßnahme frühestens fünf Arbeitstage, die Verlängerung frühestens zehn Arbeitstage nach Zugang der schriftlichen Bekanntgabe vornehmen. Die Maßnahme wird wirksam, sofern nicht die Dienstgeberin

LANDARBEITSORDNUNG

oder der Dienstgeber binnen fünf Arbeitstagen - bei einer Verlängerung binnen zehn Arbeitstagen - ab Zugang der schriftlichen Bekanntgabe Klage gegen die Wirksamkeit der Maßnahme sowie deren Verlängerung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erhebt.

(5) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben. Sie oder er kann die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach zwei Wochen nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann die Dienstgeberin oder der Dienstgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers verlangen, sofern nicht berechnigte Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers dem entgegenstehen.

(6) Fallen in das jeweilige Arbeitsjahr Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Freistellung von der Arbeitsleistung verkürzten Arbeitsjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(7) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten einer Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgelts fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt.

(8) Wird das Dienstverhältnis während der Inanspruchnahme der Maßnahme oder der Verlängerung beendet, ist bei der Berechnung einer gesetzlich zustehenden Abfertigung gemäß § 31 die frühere Arbeitszeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers vor dem Wirksamwerden der Maßnahme zugrunde zu legen. Erfolgt die Beendigung des Dienstverhältnisses während einer Freistellung von der Arbeitsleistung, ist bei der Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 75 das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(9)³

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² In der Fassung der Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

³ Entf. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

⁴ Wortfolge „oder der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners“ eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

§ 39t^{1,2}

Begleitung von schwersterkrankten Kindern

§ 39s ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten³) der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers anzuwenden. Abweichend von § 39s Abs. 1 kann die Maßnahme zunächst für einen bestimmten fünf Monate nicht übersteigenden Zeitraum verlangt werden; bei einer Verlängerung der Maßnahme darf die Gesamtdauer der Maßnahme neun Monate nicht überschreiten.

¹ § 39t mit Überschrift eingefügt gem. Art. I Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² § 39 t in der Fassung der Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008 (ohne Änderung der Überschrift)

³ Wortfolge „der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten“ ersatzweise eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

§ 39u¹

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei

Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkrankter Kinder

Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer kann ab Bekanntgabe einer in § 39s Abs. 1 oder § 39t² vorgesehenen Maßnahme und bis zum Ablauf von vier Wochen nach deren Ende rechtswirksam weder gekündigt noch entlassen werden. Abweichend vom ersten Satz kann eine Kündigung oder Entlassung rechtswirksam ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des zuständigen Arbeits- und Sozialgerichts eingeholt wurde.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² Wortfolge „oder § 39t“ eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 39v *

Anwendung auf freie Dienstverhältnisse

Die §§ 39j bis 39r gelten auch für freie Dienstverhältnisse im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG, für freie

LANDARBEITSORDNUNG

Dienstverhältnisse von geringfügig beschäftigten Personen gemäß § 5 Abs. 2 ASVG sowie für freie Dienstverhältnisse von Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 6 ASVG, die auf einem privatrechtlichen Vertrag beruhen, mit der Maßgabe, dass

1. an die Stelle der Begriffe „Dienstnehmerin oder Dienstnehmer“ und „Dienstverhältnis“ die Begriffe „freie Dienstnehmerin oder freier Dienstnehmer“ und „freies Dienstverhältnis“ treten,
2. § 39j Abs. 2, § 39l Abs. 3 vierter und fünfter Satz, Abs. 3a und 3b und § 39p Abs. 2 Z 4 letzter Satz nicht anzuwenden sind,
3. für freie Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, welchen das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat gebührt, das monatliche Entgelt im Hinblick auf die Berechnung der fiktiven Bemessungsgrundlage nach § 39k Abs. 3 oder 4 nach § 44 Abs. 8 ASVG zu berechnen ist.

* In der Fassung der Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 39w¹

Pflegekarenz

(1) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Dienstgeberinnen und Dienstgeber können, sofern das Dienstverhältnis ununterbrochen drei Monate gedauert hat, schriftlich eine Pflegekarenz gegen Entfall des Arbeitsentgeltes zum Zwecke der Pflege oder Betreuung eines nahen Angehörigen im Sinne des § 39s, dem zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 3 nach § 5 des BPGG gebührt, für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegekarenz zulässig. Die Vereinbarung der Pflegekarenz ist auch für die Pflege und Betreuung von demenziell erkrankten oder minderjährigen nahen Angehörigen zulässig, sofern diesen zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 1 zusteht. Hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer eine Pflegekarenz bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegezeit für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn und Dauer der Pflegekarenz zu enthalten. Bei der Vereinbarung über die Pflegekarenz ist auf die Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(3) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach

1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
3. dem Tod

des nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

(4) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Dienstgeberinnen und Dienstgeber können eine Pflegekarenz gemäß Abs. 1 für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 155 Abs. 6) vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Pflegekarenz eine Beschäftigung zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Pflegekarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen.

(5) Im Übrigen ist § 39e Abs. 2, 3 und 4 sinngemäß anzuwenden.

¹ Angefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

§ 39x¹

Pflegezeit

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 39w Abs. 1 können Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Dienstgeberinnen und Dienstgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Die in der Pflegezeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit

LANDARBEITSORDNUNG

darf zehn Stunden nicht unterschreiten. Eine solche Vereinbarung darf grundsätzlich nur einmal pro zu betreuendem nahen Angehörigen geschlossen werden. Im Fall einer wesentlichen Erhöhung des Pflegebedarfs zumindest um eine Pflegegeldstufe (§ 9 Abs. 4 BPGG) ist jedoch einmalig eine neuerliche Vereinbarung der Pflegezeit zulässig. Hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer eine Pflegezeit bereits angetreten, ist die Vereinbarung einer Pflegekarenz für dieselbe zu betreuende Person unzulässig.

(2) Die Vereinbarung nach Abs. 1 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung vorsehen, sind unzulässig.

- (3) Der Dienstnehmer darf die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach
1. der Aufnahme in stationäre Pflege oder Betreuung in Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen,
 2. der nicht nur vorübergehenden Übernahme der Pflege oder Betreuung durch eine andere Betreuungsperson sowie
 3. dem Tod

des nahen Angehörigen verlangen. Die Rückkehr darf frühestens zwei Wochen nach der Meldung des Eintritts der im ersten Satz genannten Gründe erfolgen.

(4) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Pflegezeit, gebühren der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(5) Im Übrigen sind § 39e Abs. 3 und 4 sowie § 39w Abs. 4 sinngemäß anzuwenden.

¹ Angefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016

Abschnitt 2c **Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern**

(Abschnitt 2c eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 40 ¹

Allgemeines

(1) Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dürfen nicht ohne ihre ausdrückliche Zustimmung überlassen werden.

(2) Die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.

(3) Ansprüche, die der überlassenen Dienstnehmerin oder dem überlassenen Dienstnehmer nach diesem Abschnitt oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.

(4) Vereinbarungen zwischen der Überlasserin oder dem Überlasser und der Beschäftigten oder dem Beschäftigten, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers dienen, sind verboten.

¹ Eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 40a ¹

Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung

(1) Die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern vom Ausland in das Burgenland ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.

(2) Die Bewilligung der Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern vom Ausland in das Burgenland kann auf Antrag der Beschäftigten oder des Beschäftigten erteilt werden, wenn

1. die Beschäftigten besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich notwendig ist,
2. diese Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer bewirkt.

(3) Die Bewilligung nach Abs. 2 darf nicht erteilt werden, wenn die Beschäftigten oder der Beschäftigte

LANDARBEITSORDNUNG

1. gegen die Vorschriften betreffend die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern verstoßen hat oder
2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
3. Verpflichtungen einer Dienstgeberin oder eines Dienstgebers, die sich aus dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitnehmerschutzes oder dem Sozialversicherungsrecht ergeben, erheblich verletzt hat.
 - (4) Die Bewilligung nach Abs. 2 ist jeweils nur für eine bestimmte Anzahl von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern und nur für einen bestimmten Zeitraum zu erteilen.
 - (5) Die Bewilligung nach Abs. 2 ist zu widerrufen, wenn die für die Erteilung wesentlichen Voraussetzungen nicht mehr vorliegen.
 - (6) Die Abs. 1 bis 5 sind auf Überlassungen innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz nicht anzuwenden.

¹ Eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 40b ¹

Ansprüche der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

(1) Die überlassene Dienstnehmerin oder der überlassene Dienstnehmer hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das mindestens einmal monatlich ausbezahlt und schriftlich abzurechnen ist. Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, denen die Überlasserin oder der Überlasser unterworfen ist, bleiben unberührt. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Betrieb der Beschäftigten oder des Beschäftigten vergleichbaren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen.

(2) Ist die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer nachweislich zur Leistung bereit und kann sie oder er nicht oder nur unter dem vereinbarten Ausmaß beschäftigt werden, gebührt das Entgelt auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit.

(3) Während der Überlassung gelten für die überlassene Dienstnehmerin oder den überlassenen

LANDARBEITSORDNUNG

Dienstnehmer auch die im Betrieb der Beschäftigerin oder des Beschäftigten geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte des Urlaubs beziehen.

(4) Die Vergleichbarkeit ist nach der Art der Tätigkeit und der Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigerin oder des Beschäftigten sowie der Qualifikation der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers für diese Tätigkeit zu beurteilen.

(5) Die Beschäftigerin oder der Beschäftigte hat der überlassenen Dienstnehmerin oder dem überlassenen Dienstnehmer Zugang zu den Wohlfahrtseinrichtungen und -maßnahmen in ihrem oder seinem Betrieb unter den gleichen Bedingungen wie ihren oder seinen eigenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu gewähren, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Dazu zählen insbesondere Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

(6) Soweit nicht im Betrieb der Überlasserin oder des Überlassers und im Betrieb der Beschäftigerin oder des Beschäftigten derselbe Kollektivvertrag zur Anwendung kommt, kann der Kollektivvertrag für Überlassungen durch Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die in ihren Geltungsbereich fallen, Ausnahmen von Abs. 1 vorsehen, wenn die Überlassung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers in den Betrieb der Beschäftigerin oder des Beschäftigten eine Woche nicht überschreitet und die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer insgesamt nicht mehr als drei Wochen im Kalenderjahr überlassen wird.

¹ Eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 40c ¹

Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung

(1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, die oder der aus dem Ausland in das Burgenland überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 67, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr oder ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht.

(2) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, die oder der aus dem Ausland in das Burgenland überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf

1. Entgeltfortzahlung bei Krankheit oder Unfall einschließlich der Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses, bei Feiertagen und bei Dienstverhinderung aus sonstigen wichtigen persönlichen Gründen in der gültigen Dauer und Höhe,
2. Beachtung der gültigen Kündigungsfristen und Kündigungstermine sowie der Normen über den besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutz und
3. Kündigungsentschädigung, soweit dies günstiger ist als die Ansprüche nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates.

(3) Ansprüche nach § 40b bleiben unberührt.

¹ Eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 40d ¹

Informationspflicht

Soweit die Überlassung nicht unter eine Ausnahme durch Kollektivvertrag nach § 40b Abs. 6 fällt, hat die Überlasserin oder der Überlasser die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer über den im Betrieb der Beschäftigerin oder des Beschäftigten anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben sowie den Grundgehalt oder -lohn zu informieren.

¹ Eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 40e ¹

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

(1) Hinsichtlich der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigerin oder des Beschäftigten gilt auch die Beschäftigerin oder der Beschäftigte als Dienstgeberin oder Dienstgeber der überlassenen Dienstnehmerin oder des überlassenen Dienstnehmers im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote, die für vergleichbare Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Beschäftigerin oder des Beschäftigten gelten.

(2) Abs. 1 gilt insbesondere für die Auswahl der überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und die sonstigen Arbeitsbedingungen, zu denen auch die Beendigung einer Überlassung zählt.

LANDARBEITSORDNUNG

(3) Die Überlasserin oder der Überlasser ist verpflichtet, für angemessene Abhilfe zu sorgen, sobald sie oder er weiß oder wissen muss, dass die Beschäftigterin oder der Beschäftigte während der Dauer der Beschäftigung die Gleichbehandlungsvorschriften oder Diskriminierungsverbote nicht einhält.

(4) Führt eine Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 51 Abs. 7 des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) und gleichartiger gesetzlicher Bestimmungen angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses auf Grund der Diskriminierung erfolgt.

(5) Die Überlasserin oder der Überlasser hat gegen die Beschäftigterin oder den Beschäftigten Anspruch auf Ersatz aller aus den Abs. 3 oder 4 resultierenden Aufwendungen.

¹ Eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 40f ¹

Meldepflichten

(1) Die Überlasserin oder der Überlasser hat die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden, sobald die Überlassung drei Wochen pro Kalenderjahr überschreitet, wobei auch die Zeiten nacheinander folgender Überlassungen verschiedener Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zusammenzuzählen sind.

(2) Bei bewilligungsfreier Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern vom Ausland in das Burgenland hat die Überlasserin oder der Überlasser die grenzüberschreitende Überlassung spätestens eine Woche vor der Arbeitsaufnahme im Burgenland der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden. In Katastrophenfällen, bei unaufschiebbaren Arbeiten und bei kurzfristig zu erledigenden Aufträgen ist die Meldung unverzüglich vor Arbeitsaufnahme zu erstatten.

(3) Die Meldung gemäß Abs. 2 hat folgende Angaben zu enthalten:

1. Namen und Anschrift der Überlasserin oder des Überlassers,
2. Namen und Anschrift der Beschäftigterin oder des Beschäftigten,
3. Namen, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Staatsangehörigkeit der überlassenen Dienstnehmerin oder des überlassenen Dienstnehmers,
4. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung bei der Beschäftigterin oder dem Beschäftigten,
5. Höhe des jeder einzelnen Dienstnehmerin oder jedem einzelnen Dienstnehmer gebührenden Entgelts,
6. Orte der Beschäftigung,
7. Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Dienstnehmerin oder des einzelnen Dienstnehmers.

(4) Sofern dies technisch möglich ist, haben die Meldungen elektronisch zu erfolgen.

¹ Eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

HINWEIS: Gem. § 292 Abs. 13 ist § 40f Abs. 2 bis 4 (in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016) nur mehr auf Sachverhalte anzuwenden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.

§ 40g ¹

Untersagung

(1) Die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ist von der Bezirksverwaltungsbehörde zu untersagen, wenn die Überlasserin oder der Überlasser ihre oder seine Verpflichtungen, insbesondere gegenüber einer Dienstnehmerin oder einem Dienstnehmer, erheblich oder wiederholt verletzt hat und trotz schriftlicher Androhung der Untersagung neuerlich verletzt.

(2) Die Verträge zwischen der Überlasserin oder dem Überlasser und den überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern werden durch die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen Grund für einen vorzeitigen Austritt im Sinne des § 33.

¹ Eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 40h ¹

Zuständigkeit und Verfahren

(1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern vom Ausland in das Burgenland gemäß § 40a Abs. 2 ist bei der

LANDARBEITSORDNUNG

zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einzubringen.

(2) Über diese Anträge sowie über den Widerruf der Bewilligung und über die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern entscheidet die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen und der kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigungen der Dienstgeberinnen und Dienstgeber und der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie im Falle der Untersagung der Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern überdies der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

¹ Eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 40i¹

Überwachung und Auskunftspflicht

(1) Die Bezirksverwaltungsbehörde sowie hinsichtlich des Dienstnehmerschutzes die Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind zuständig, die Einhaltung der Vorschriften über die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu überwachen.

(2) Die Überlasserinnen und Überlasser und die Beschäftigteninnen und Beschäftigte von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden auf deren Verlangen

1. alle für eine Überprüfung erforderlichen Auskünfte zu erteilen,
2. die hierfür benötigten Unterlagen zur Einsicht vorzulegen und
3. die Anfertigung vollständiger oder auszugsweiser Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen zu gestatten.

(3) Die Überlasserinnen und Überlasser und die Beschäftigteninnen und Beschäftigte haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern betreffenden Unterlagen zu gewähren.

¹ Eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 40j¹

Amtshilfe

(1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeberinnen und Dienstgeber und der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer und die Träger der Sozialversicherung, haben im Rahmen ihres Wirkungsbereiches die Bezirksverwaltungsbehörde und die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in Zusammenhang mit der Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu unterstützen.

(2) Diese Unterstützung besteht insbesondere auch darin, dass sie den in Abs. 1 genannten zuständigen Behörden

1. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit, den Beschäftigungsort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer,
2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes der Überlasserin oder des Überlassers und
3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung und den Sitz des Betriebes der Beschäftigtenin oder des Beschäftigten übermitteln.

¹ Eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

LANDARBEITSORDNUNG

Abschnitt 3: Kollektive Rechtsgestaltung

§ 40k¹

Kollektivvertrag

(1) Kollektivverträge im Sinne dieses Gesetzes sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber einerseits und der Dienstnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden.

(2) Durch Kollektivverträge können geregelt werden:

1. die Rechtsbeziehung zwischen den Kollektivvertragsparteien;
2. die gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Dienstgeber und der Dienstnehmer;
3. die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche gemäß Z. 2 der aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedenen Dienstnehmer;
4. Maßnahmen im Sinne des § 199 Abs. 1 Z. 4;
5. Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Dienstnehmerschaft bei Durchführung von Maßnahmen gemäß Z. 4 und von Maßnahmen im Sinne des § 199 Abs. 1 Z. 9;
6. gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien;
7. sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird.

(3) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

(4) Bei der Prüfung, ob eine Sondervereinbarung im Sinne des Abs. 3 günstiger ist als der Kollektivvertrag, sind jene Bestimmungen zusammenzufassen und gegenüberzustellen, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen.

¹ Paragrafenbezeichnung gem. Z 14 des Gesetzes LGBI. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

Kollektivvertragsfähigkeit

§ 41

(1) Kollektivvertragsfähig sind:

1. die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer, die voneinander unabhängig sind,
2. die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer,
 - a) die sich nach ihren Statuten zur Aufgabe stellen, die Arbeitsbedingungen innerhalb ihres Geltungsbereiches zu regeln,

LANDARBEITSORDNUNG

- b) deren Wirkungskreis sich über einen größeren fachlichen und räumlichen Bereich erstreckt,
- c) denen vermöge der Zahl ihrer Mitglieder und des Umfanges ihrer Tätigkeit wirtschaftlich eine maßgebliche Bedeutung zukommt und
- d) die voneinander unabhängig sind.

(2)* Die Kollektivvertragsfähigkeit nach Abs. 1 Z. 2 wird nach Anhörung der beiden gesetzlichen Interessenvertretungen durch die Obereinigungskommission zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist im Landesamtsblatt für das Burgenland zu verlautbaren und den Einigungskommissionen (§ 223), dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen und im voraus zu erlegen.

(3) Die Kollektivvertragsfähigkeit ist durch die Obereinigungskommission von Amts wegen oder auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung abzuerkennen, wenn festgestellt wird, daß die Voraussetzungen des Abs. 1 Z. 2 nicht mehr gegeben sind; die Bestimmungen des Abs. 2 gelten sinngemäß.

* In der Fassung des Art. I Z. 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 42

Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt (§ 41) und schließt diese einen Kollektivvertrag ab, so verliert die in Betracht kommende gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivvertrages.

§ 43

Für Dienstverhältnisse zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder zu von diesen geführten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds, die den Vorschriften dieses Gesetzes unterliegen, sind, soweit diese Körperschaften, Betriebe, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds keiner kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung (§ 41) angehören, die öffentlich-rechtlichen Körperschaften selbst kollektivvertragsfähig.

§ 44

Kollektivvertragsangehörigkeit

Kollektivvertragsangehörig sind, soweit der Kollektivvertrag nicht etwas anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches

1. die Dienstgeber und die Dienstnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages Mitglieder der am Kollektivvertrag beteiligten Körperschaften waren oder später werden;

2.* die Dienstgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes der in Z 1 bezeichneten Dienstgeber übergeht.

* In der Fassung des Art. I Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

Hinterlegung und Kundmachung

§ 45¹

(1) Jeder Kollektivvertrag ist binnen zwei Wochen nach seinem Abschluß von den beteiligten Vertragsparteien der Dienstnehmer in drei gleichlautenden Ausfertigungen, die von den vertragsschließenden Parteien ordnungsgemäß gefertigt sein müssen, bei der Obereinigungskommission am Sitze des Amtes der Landesregierung zu hinterlegen.

(2) Die Obereinigungskommission hat den Abschluß des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung durch Einschaltung in das Landesamtsblatt für das Burgenland kundzumachen. Die Kundmachung hat den Tag des Abschlusses des Kollektivvertrages zu enthalten.

(3) Die Kosten der Kundmachung sind von den Kollektivvertragsparteien zu gleichen Teilen zu tragen und im voraus zu erlegen.

(4)² Die Obereinigungskommission hat eine Ausfertigung des hinterlegten Kollektivvertrages dem Hinterleger mit einer Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter Bekanntgabe der Kundmachung vorzulegen. Eine dritte Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben. Die Obereinigungskommission hat jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Kollektivvertrages mit Angabe des Kundmachungsdatums und der Katasterzahl unverzüglich zu übermitteln.

(5) Der Hinterleger hat weiters je eine Abschrift des Kollektivvertrages zu übermitteln
a) dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft in Wien,

LANDARBEITSORDNUNG

b) dem Österreichischen Statistischen Zentralamt in Wien,
c) den Einigungskommissionen des Burgenlandes,
d) den nach dem Geltungsbereich des Kollektivvertrages in Betracht kommenden gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer, sofern diese nicht selbst Kollektivvertragsparteien sind.

(6) Die bei der Obereinigungskommission hinterlegten und den Einigungskommissionen übermittelten Kollektivverträge können von jedermann eingesehen werden.

¹ In der Fassung des Art. 1 Z. 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1985

² In der Fassung des Art. 1 Z. 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 46

Jeder kollektivvertragsangehörige Dienstgeber hat den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach dem Tage seiner Kundmachung (§ 45) in einem für alle Dienstnehmer zugänglichen Raum des Betriebes aufzulegen und auf dieses Aufliegen in einer besonderen Betriebskundmachung hinzuweisen.

Rechtswirkungen

§ 47

(1) Der Kollektivvertrag wird, sofern er nicht selbst Bestimmungen über seinen Wirkungsbereich enthält, mit der ordnungsgemäßen Kundmachung wirksam. Die Wirksamkeit beginnt in letzterem Falle mit dem der Kundmachung folgenden Tage.

(2) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehung zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln, innerhalb seines fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich. Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages bleiben nach seinem Erlöschen für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Dienstverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

(3) Die Rechtswirkungen eines Kollektivvertrages treten auch für die nicht kollektivvertragsangehörigen Dienstnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Dienstgebers ein.

(4) Die gemäß Abs. 3 eingetretenen Rechtswirkungen werden durch einen späteren Kollektivvertrag für dessen Geltungsbereich aufgehoben.

§ 48

Die Bestimmungen der §§ 44 bis 47 gelten sinngemäß für die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen.

§ 49

Geltungsdauer

(1) Enthält ein Kollektivvertrag keine Bestimmungen über die Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf drei Monate zum Letzten eines Kalendermonates gekündigt werden. Die Kündigung muß zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber der anderen vertragschließenden Partei mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

(2) Bei rechtswirksam erfolgter Kündigung hat die Partei, die die Kündigung ausgesprochen hat, der Obereinigungskommission binnen einer Woche nach Ablauf der Kündigungsfrist das Erlöschen des Kollektivvertrages anzuzeigen. Auch die andere Kollektivvertragspartei ist berechtigt, die Anzeige zu erstatten.

(3) Wird einer Berufsvereinigung gemäß § 41 Abs. 1 Z. 2 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tage, an dem die gemäß § 41 Abs. 3 ergangene Entscheidung der Obereinigungskommission im Landesamtsblatt für das Burgenland verlaubar wird. Im Falle des § 42 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der Berufsvereinigung mit dem Tage, an dem der von der Berufsvereinigung abgeschlossene Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

(4) Das Erlöschen des Kollektivvertrages hat die Obereinigungskommission im Kataster der Kollektivverträge vorzunehmen. Die Obereinigungskommission, die den Abschluß des Kollektivvertrages kundgemacht hat, hat auf Kosten der Kollektivvertragsparteien das Erlöschen des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach Einlangen der Anzeige (Abs. 2 bzw. nach dem im Abs. 3 bezeichneten Tage) im Landesamtsblatt für das Burgenland kundzumachen. Die Bestimmungen des § 45 Abs. 4 und 5 finden entsprechend Anwendung.

§ 50

Satzung

(1) Auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§ 41 Abs. 1) kann durch Beschluß der Obereinigungskommission ausgesprochen werden, daß ein gehörig kundgemachter gültiger Kollektiv-

LANDARBEITSORDNUNG

vertrag, dem überwiegende Bedeutung zukommt, in allen oder in einzelnen seiner Bestimmungen, die die Rechtsverhältnisse zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern regeln, auch außerhalb seines Geltungsbereiches für solche Dienstverhältnisse maßgebend zu sein hat, die mit dem durch den Kollektivvertrag erfaßten im wesentlichen gleichartig und nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfaßt sind. Die in dem Beschluß aufgenommenen Bestimmungen werden als Satzung bezeichnet.

(2) Das Verfahren über die Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung ist einzuleiten, wenn ein Antrag von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§§ 41 und 43) gestellt wird.

(3) In dem Beschluß sind der Inhalt, der Geltungsumfang, der Beginn der Wirksamkeit und die Geltungsdauer der Satzung festzusetzen.

(4) Der Beschluß der Obereinigungskommission ist endgültig. Der Beschluß ist im Landesamtsblatt für das Burgenland kundzumachen.

(5) Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

(6)¹ Die Obereinigungskommission hat dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den Einigungskommissionen und jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Beschlusses mit Angabe des Datums der Kundmachung im Landesamtsblatt für das Burgenland und der Katasterzahl zu übermitteln sowie das Erlöschen einer Satzung bekanntzugeben.

(7)² Die Vorschriften der Abs. 1 bis 6² finden auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung Anwendung.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z. 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

² Absatz 7 und Zitat in der Fassung des Art. I Z. 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 51

Rechtswirksamkeit der Satzung

(1) Die Bestimmungen der in Rechtskraft erwachsenen und gehörig kundgemachten Satzung gelten innerhalb ihres örtlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches von dem in der Satzung festgesetzten Wirksamkeitsbeginn an als Bestandteil jedes Dienstvertrages, der zwischen einem Dienstgeber und einem Dienstnehmer abgeschlossen ist oder während der Geltungsdauer der Satzung abgeschlossen wird.

(2)* Ist in der Satzung ihr Wirksamkeitsbeginn nicht festgesetzt, so tritt sie mit dem der Kundmachung des Beschlusses folgenden Tag (§ 50 Abs. 4) in Kraft.

(3) Die Bestimmungen der Satzung können durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie die Satzung nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in der Satzung nicht geregelt sind.

(4) Jeder Kollektivvertrag setzt für seinen Geltungsbereich eine bestehende Satzung außer Kraft.

* In der Fassung des Art. I Z. 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

Betriebsvereinbarung

§ 52

Begriff

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.

§ 53

Wirksamkeitsbeginn

(1) Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat im Betrieb aufzulegen oder an sichtbarer, für alle Dienstnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen.

(2) Enthält die Betriebsvereinbarung keine Bestimmung über ihren Wirksamkeitsbeginn, so tritt ihre Wirkung mit dem auf den Tag der Unterzeichnung folgenden Tag ein.

(3) Nach Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung ist vom Betriebsinhaber je eine Ausfertigung der Betriebsvereinbarung den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen und jenen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer zu übermitteln, die den Kollektivvertrag abgeschlossen haben, der Grundlage für die Betriebsvereinbarung ist.

§ 54

Rechtswirkungen

(1) Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

LANDARBEITSORDNUNG

(2) Die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind. § 40k² Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(3) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen wird durch den Übergang des Betriebes auf einen anderen Betriebsinhaber nicht berührt.

(4)¹ Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Betriebsteile unberührt, die rechtlich selbstständig werden.

(5)¹ Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, dass ein neuer Betrieb im Sinne des § 136 entsteht.

(6)¹ Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 199 Abs. 1 Z 18 können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer vom Betriebsinhaber des aufzunehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

¹ Angefügt gem. Art. I Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Zitat gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 55

Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

(1) Betriebsvereinbarungen können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten und Abs. 2 nicht anderes bestimmt, von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

(2) In Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluß, die Abänderung und Aufhebung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zuläßt, können Betriebsvereinbarungen nicht gekündigt werden.

(3) Die Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung enden mit ihrem Erlöschen. Ist eine Betriebsvereinbarung durch Kündigung erloschen, so bleiben ihre Rechtswirkungen für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor ihrem Erlöschen durch sie erfaßt waren, so lange aufrecht, als für diese Dienstverhältnisse nicht eine neue Betriebsvereinbarung wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird. Eine solche Einzelvereinbarung kann zum Nachteil des Dienstnehmers im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbständigung, dem Zusammenschluss oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang, der Verselbständigung, dem Zusammenschluss oder der Aufnahme abgeschlossen werden.*

(4) Die Beendigung der Betriebsvereinbarung ist entsprechend der Vorschrift des § 53 Abs. 1 im Betrieb kundzumachen. Der Betriebsinhaber hat die im § 53 Abs. 3 genannten Stellen vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung zu verständigen.

* Letzter Satz angefügt gem. Art. I Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

Abschnitt 4: Arbeitsschutz

Arbeitszeit *

§ 55a *

Regelung durch Betriebsvereinbarung

Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Gesetz ermächtigt ist, durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Dienstgeberinnen oder Dienstgeber mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Dienstgeberinnen- und Dienstgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

* Eingefügt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 55b¹

Überlassung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern

(1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigtenin oder des Beschäftigten gilt die Beschäftigtenin oder der Beschäftigte als Dienstgeberin oder Dienstgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

LANDARBEITSORDNUNG

(2) Die Überlasserin oder der Überlasser hat die Beschäftigterin oder den Beschäftigten auf alle für die Einhaltung des persönlichen Arbeitsschutzes, insbesondere des Arbeitszeitschutzes und des besonderen Personenschutzes maßgeblichen Umstände hinzuweisen.

(3) Während der Überlassung gelten für die überlassene Dienstnehmerin oder den überlassenen Dienstnehmer die im Betrieb der Beschäftigterin oder des Beschäftigten für vergleichbare Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Betrieb der Beschäftigterin oder des Beschäftigten geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit beziehen.

(4) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigterin oder des Beschäftigten obliegen die Fürsorgepflichten der Dienstgeberin oder des Dienstgebers auch der Beschäftigterin oder dem Beschäftigten.

(5) Die Überlasserin oder der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald sie oder er weiß oder wissen muss, dass die Beschäftigterin oder der Beschäftigte trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

¹ Eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

LANDARBEITSORDNUNG

§ 56¹

Tagesarbeitszeit und Wochenarbeitszeit

(1) Tagesarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden, Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(2)² Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden, für Dienstnehmerinnen oder Dienstneh-

LANDARBEITSORDNUNG

mer mit freier Station, die mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, 42 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(3)² Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen. Darüber hinaus gehende Verlängerungsmöglichkeiten bleiben unberührt.

(4)² Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Der Kollektivvertrag kann den Einarbeitungszeitraum verlängern. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen zehn Stunden nicht überschreiten.

(5)² Die Betriebsvereinbarung kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen, wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier Tage verteilt wird. In Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, kann eine solche Arbeitszeiteinteilung schriftlich vereinbart werden.

(6)³ Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann durch Kollektivvertrag eine wöchentliche Normalarbeitszeit von bis zu 60 Stunden und eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zugelassen werden. § 61 ist nicht anzuwenden.

¹ In der Fassung gem. Art. I Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung der Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

³ Angefügt gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 56a *

Durchrechnung der Arbeitszeit

(1) Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraums von bis zu einem Jahr die wöchentliche Normalarbeitszeit

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,

2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraums im Durchschnitt die in § 56 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(2) Abweichend von § 55a kann der Kollektivvertrag für Betriebe mit dauernd weniger als fünf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zulassen, dass eine Arbeitszeiteinteilung nach Abs. 1 schriftlich vereinbart wird.

* Eingefügt gem. Art. I Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000, nunmehr i.d.F. der Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 57 *

Arbeitsspitzen

(1) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die im § 56 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Fehlt eine kollektivvertragliche Regelung, gilt für die wöchentliche Normalarbeitszeit folgende Verteilung:

1. für die 42-Stundenwoche:

durch 13 Wochen 45 Stunden,

durch 26 Wochen 42 Stunden,

durch 13 Wochen 39 Stunden;

2. für die 40-Stundenwoche:

durch 13 Wochen 43 Stunden,

durch 26 Wochen 40 Stunden,

durch 13 Wochen 37 Stunden.

(3) Wird eine für Zeiten der Arbeitsspitzen nach Abs. 1 und 2 verlängerte Arbeitszeit nicht innerhalb eines Dienstjahres, bei kürzerer Beschäftigungsdauer bis zum Ende der Beschäftigung, durch eine verkürzte Arbeitszeit ausgeglichen, sind die über die wöchentlichen Normalarbeitszeit nach § 56 Abs. 2

LANDARBEITSORDNUNG

hinaus geleisteten und nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden als Überstunden nach § 65 zu entlohnen.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 56a.

* In der Fassung der Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 58¹

Gleitende Arbeitszeit

(1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit² selbst bestimmen kann.

(2) Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

1. die Dauer der Gleitzeitperiode,
2. den Gleitzeitrahmen,
3. das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und
4. Dauer und Lage der fiktiven täglichen Normalarbeitszeit².

(4)³ Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

¹ Fassung gem. Art. I Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Wortfolge „täglichen Normalarbeitszeit“ ersatzweise eingefügt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

³ In der Fassung gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 59

(1)¹ Die auf Grund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die wöchentliche Normalarbeitszeit² (§§ 56 bis 58) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen dem § 61.

(2) Wenn ein Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für die Mehrarbeiten im Sinne des Abs. 1 eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

¹ Fassung gem. Art. I Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Wortfolge „wöchentliche Normalarbeitszeit“ ersatzweise eingefügt gem. Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 60 *

Arbeitszeit bei Schichtarbeit

(1) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf

1. innerhalb des Schichtturnusses oder
2. bei Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 56a innerhalb des Durchrechnungszeitraums

im Durchschnitt die nach § 56 Abs. 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

(2) Der Kollektivvertrag kann für Betriebe gemäß § 5 Abs. 4 eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zulassen.

* In der Fassung gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 61¹

Überstundenarbeit

(1)² Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt.

(2) Soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, dürfen

1. an einem Wochentag höchstens zwei,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens zwölf Überstunden geleistet werden. Die in § 61a festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

(3) Besteht eine Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs. 1, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen

LANDARBEITSORDNUNG

durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

1. an einem Wochentag höchstens drei,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 17³ Überstunden geleistet werden. Die in § 61a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(4) Ist eine Arbeitszeiteinteilung nach § 57 Abs.1 zulässig, machen aber landwirtschaftliche Betriebe davon keinen Gebrauch, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres

1. an einem Wochentag höchstens vier,
2. an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn,
3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 20⁴ Überstunden geleistet werden. Die in § 61a Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(5) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

(6) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

¹ In der Fassung gem. Art. I Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung der Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

³ Wortfolge „höchstens 17“ ersatzweise eingefügt gem. Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁴ Wortfolge „höchstens 20“ ersatzweise eingefügt gem. Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 61a¹

Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

(1)² Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in den Fällen des § 61 Abs. 3 oder 4 60 Stunden nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

(3) Abweichend von Abs. 1 und 2 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft gemäß § 56 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung der Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

§ 62*

Mindestruhezeit

(1) Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens elf Stunden innerhalb 24 Stunden.

(2) Als Nachtruhezeit gilt in der Regel die Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr.

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 61 Abs. 5 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

* In der Fassung gem. Art. I Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 63

Arbeitspausen

Dem Dienstnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Die Arbeitspausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.

§ 64

Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Die Sonntage und folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage: 1. Jänner (Neujahr), 6 Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Maria Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Maria Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephans-tag) und für die Angehörigen der Evangelischen Kirche AB und HB, der Altkatholischen Kirche sowie der Methodistenkirche der Karfreitag.

(2) Als gesetzlicher Ruhetag gilt der 11. November als Tag des Burgenländischen Landespatrons.

LANDARBEITSORDNUNG

(2a)¹ Für den im Abs. 2 genannten gesetzlichen Ruhetag kann durch Kollektivvertrag ein Ersatz festgelegt werden.

(3) Die Sonntagsruhe beginnt am Samstag um 18 Uhr und endet am Montag um 5 Uhr.

(4) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hierzu bestimmten Dienstnehmern auch an Sonn- und Feiertagen nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen zu leisten, wobei jedoch ein Sonn- oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat:

a) Den im § 59 Abs. 1 genannten Dienstnehmern gebührt für Arbeiten an einem Sonn- oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 innerhalb eines Monats. Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für diese Mehrarbeiten eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

b) Den ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeit verrichtet haben, ein freier Werktag.

(5) Sonn- und Feiertagsarbeit ist zu verrichten, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen; auch sonstige für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderliche unaufschiebbare Arbeiten sind zu leisten.

(6) Den Dienstnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

(7)² Verrichtet ein Dienstnehmer an Tagen gemäß Abs. 2 und 4 zulässige Arbeiten oder wird die Sonn- und Feiertagsruhe gemäß diesen Bestimmungen verkürzt, ist sicherzustellen, dass dem Dienstnehmer innerhalb eines jeden Zeitraumes von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit im Ausmaß der entsprechenden Sonntagsruhe (Abs. 3) gewahrt bleibt. Die Mindestruhezeit kann ausnahmsweise auf 24 Stunden verkürzt werden, wenn objektive, technische oder arbeitsorganisatorische Umstände dies rechtfertigen.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Angefügt gem. Art. I Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 65

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1)¹ Die Leistung von Überstunden gemäß § 61 Abs. 1 wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern für die Mehrdienstleistung nicht ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1 : 1,5 gewährt wird.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 Prozent höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld-, sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind. Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein 100 % iger Aufschlag zum Stundenlohn.

(2a)² Für die Berechnung des Grundlohnes und des Zuschlages für Überstunden ist für Lehrlinge ab Vollendung des 18. Lebensjahres der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. das niedrigste vereinbarte Angestelltengehalt heranzuziehen.

(3) Für Feiertage, die gemäß § 64 Abs. 1 und 2 als Ruhetag gelten, ist das regelmäßige Entgelt (§ 8 Abs. 2) zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu den im § 64 Abs. 5 verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(4) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Kollektivvertrag eine von den Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 abweichende Regelung getroffen werden.

¹ In der Fassung des Art. I Z. 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

² Eingefügt gem. Art. I Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 66

Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Zeit in gegenseitigem Einvernehmen ohne Entlohnung freizugeben. Diese Freizeit bedeutet keine Unterbrechung des Dienstverhältnisses.

Urlaub

§ 67

Allgemeines

(1)¹ Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich

LANDARBEITSORDNUNG

nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(2)² Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. Der Urlaubsanspruch wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich ausdrücklich anderes bestimmt wird.

(3) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst(Lehr)verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(4) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung des § 236 vorsehen, daß

1. Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat 1/12 des Jahresurlaubs erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, gebührt der volle Urlaub;

2. ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt;

3. die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonstigen vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muß für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Urlaubsanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

¹ In der Fassung des Art. I Z. 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1985

² In der Fassung des Art. I Z 42 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 68

Anrechnungsbestimmungen

(1) Für die Bemessung des Urlaubsmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsmaßes sind anzurechnen:

1.¹ die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsgesetzes 1960 im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als Arbeitskraft nach § 3 Abs. 1, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat;

2. die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des des Schulorganisationsgesetzes - SchOG^{2,9} oder an einer diesen gesetzlich geregelten Schularten vergleichbaren Schule, in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule im Sinne der Europäischen Konvention über die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen (BGBl. Nr. 44/1957) oder eines entsprechenden internationalen Abkommens für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder, wenn es nach den Bestimmungen des Schulunterrichtsgesetzes - SchUG^{3,9}, über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

3. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13 a Abs. 1 oder § 13 c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes^{4,9}, gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grunde für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;

4. Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine Entwicklungshilfeorganisation im Sinne des § 3 Abs. 2 des Entwicklungszusammenarbeitsgesetzes^{5,10};

5. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 Z. 1, 4 und 5 sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Z. 2 sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind die⁶ für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

LANDARBEITSORDNUNG

(5)⁷ Invalide im Sinne des § 2 Abs. 1 des Behinderteneinstellungsgesetzes - BEinstG^{8,9}, haben in jedem Dienstjahr Anspruch auf einen Zusatzurlaub von drei Arbeitstagen.

¹ I.d.F. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

² Zitat gem. Art. I Z 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ Zitat in der Fassung des Art. I Z 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁴ Zitat gem. Art. I Z 45 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁵ Zitat gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

⁶ Es hätte richtig zu lauten "sie".

⁷ In der Fassung des Art. I Z. 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1985

⁸ Zitat gem. Art. I Z 47 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁹ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

¹⁰ Da bereits gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008 das ersatzweise eingefügte Zitat keine Gesetzesfundstelle enthält, war die Anordnung der Z 37 (zum Entfall der Gesetzesfundstelle bezüglich „§ 68 Abs. 2 Z 1 bis 4“) entbehrlich.

§ 69

Verbrauch des Urlaubes

(1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluß der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, gilt der Zeitraum der Dienstverhinderung nicht als Urlaub.

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muß ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

(4)¹ Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seines Urlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens 12 Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekanntgegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen ordentlichen^A Gericht eingebracht.

(5)² Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß den §§ 26a, 26e, 105 und 105d um den Zeitraum der Karenz.“³

^A Wort „ordentlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

¹ In der Fassung des Art. I Z. 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

² In der Fassung des Art. I Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

³ Letzter Satz i.d.F. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

§ 70

Erkrankung während des Urlaubes

(1) Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während des Urlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Dienstnehmer während seines Urlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so findet Abs. 1 keine Anwendung, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.

(3) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhafte Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Erkrankt der Dienstnehmer während eines Urlaubes im Ausland, so muß dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beigefügt sein, daß es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung stationär oder ambulant in einer Krankenanstalt erfolgt und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 71

Urlaubsentgelt

(1) Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durchschnitt der letzten dreizehn voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten zu berechnen.

(5) Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonntag und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(6) Durch Kollektivvertrag kann bestimmt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgeltes kann durch Kollektivvertrag abweichend von Abs. 3 und 4 geregelt werden.

(7) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im voraus zu zahlen.

§ 72

Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

§ 73

Aufzeichnungen

(1) Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen in der Betriebsstätte¹ zu führen, aus denen hervorgeht

1. der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahltenurlaubes;

2. die Zeit in welcher der Dienstnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;

3. das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;

4. wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Dienstjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, auf Grund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gebührenden Urlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

(2) Die Verpflichtung nach Abs. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

(3) (Entfallen gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012))

¹ Wortfolge „in der Betriebsstätte“ eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

§ 74

Urlaubsentschädigung

(Entf. gem. Art. I Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006)

§ 75 *

Ersatzleistung

(1) Der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Dienstverhältnisses durch

1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder

2. verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsver-

LANDARBEITSORDNUNG

brauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 26j, § 26k, § 26q, § 105f, § 105g oder § 105m durch

1. Entlassung ohne Verschulden der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers,
2. begründeten vorzeitigen Austritt der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers,
3. Kündigung seitens der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder
4. einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, von der Dienstnehmerin oder vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Bei Tod der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin oder der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

* In der Fassung gem. Art. I Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

Vorsorge für den Schutz der Dienstnehmer¹ Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit Allgemeine Bestimmungen

§ 76²

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.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z. 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

² I.d.F. gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§ 76a¹

Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

(1) Dienstgeber sind verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Dienstnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen nicht zu Lasten der Dienstnehmer gehen. Dienstgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der

LANDARBEITSORDNUNG

erforderlichen Mittel.

(2) Dienstgeber haben sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, dass die Dienstnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

1. ihre Tätigkeit einstellen,
2. sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und
3. außer in begründeten Ausnahmefällen ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen, solange eine ernste und unmittelbare Gefahr besteht.

(4) Dienstgeber haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass Dienstnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen. Bei diesen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Dienstnehmer und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

(5) Dienstgeber haben für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit der Dienstnehmer nicht durch sonstige technische oder organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können.

(6) [Entf. gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018)]

¹ Paragraphenbezeichnung geändert gem. Art. I Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002; dieser Paragraph war gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000 eingefügt worden.

§ 77¹

Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen

(1) Dienstgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
2. die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsplätze,
5. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
6. der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.

(2)² Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sowie deren Eignung im Hinblick auf Konstitution, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 79 Abs. 1) zu berücksichtigen.

(3) Der Dienstgeber hat weiters bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Bei der Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung auf und Belastungen für werdende bzw. stillende Mütter durch

1. Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen,
2. Bewegen schwerer Lasten von Hand, gefahrenträchtig insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich,
3. Lärm,
4. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
5. extreme Hitze oder Kälte,
6. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastung,
7. biologische Arbeitsstoffe im Sinne des § 90 Abs. 5 Z 2 bis 4, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden,
8. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe (§ 90 Abs. 4) und
9. Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerin polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt ist, die im Steinkohlenruss, Steinkohlenteer oder Steinkohlenpech vorhanden sind, zu berücksichtigen.

(4) Der Dienstgeber hat weiters vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen die für die Sicherheit und Gesundheit des Jugendlichen sowie für die Sittlichkeit bestehenden Gefahren zu ermitteln.

LANDARBEITSORDNUNG

Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. die Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
2. die Gestaltung, die Auswahl und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
3. die Verwendung von Arbeitsstoffen,
4. die Gestaltung der Arbeitsverfahren und der Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
5. Körperkraft, Alter und Stand der Ausbildung und der Unterweisung der Jugendlichen.

(5) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 bis 4 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 96a und § 108a Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen. Diese Maßnahmen müssen in alle Tätigkeiten und auf allen Führungsebenen einbezogen werden. Schutzmaßnahmen müssen soweit wie möglich auch bei menschlichem Fehlverhalten wirksam sein.

(6) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist erforderlichenfalls zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Die festgelegten Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen; dabei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.

(7) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 6 hat insbesondere zu erfolgen:

1. nach Unfällen,
2. bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,
3. bei sonstigen Umständen oder Ereignissen, die auf eine Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 76 Abs. 2 und
6. auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

(8) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner (Präventivdienste) beauftragt werden.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung des Art. I Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 78*

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

Dienstgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 96a und § 108a Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 79¹

Einsatz der Dienstnehmer

(1) Dienstgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Dienstnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

(2) Dienstgeber haben durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass nur jene Dienstnehmer Zugang zu Bereichen mit erheblichen oder spezifischen Gefahren haben, die zuvor ausreichende Anweisungen erhalten haben.

(3) Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, dass sie an körperlichen Schwächen oder an Behinderungen² in einem Maße leiden, dass sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Bei Beschäftigung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit Behinderung³ ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Wort „Behinderungen“ ersatzweise eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018)

³ Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit Behinderung“ ersatzweise eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018)

LANDARBEITSORDNUNG

§ 80*

Grundsätze der Gefahrenverhütung

(1) Unter Gefahrenverhütung sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

(2) Dienstgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Dienstnehmer sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Dienstnehmer folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

1. Vermeidung von Risiken;
2. Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
3. Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
4. Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen;
5. Berücksichtigung des Standes der Technik;
6. Ausschaltung oder Verringerung von Gefahrenmomenten;
7. Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
8. Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor individuellem Gefahrenschutz;
9. Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 81¹

Koordination

(1) Werden in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Dienstnehmer mehrerer Dienstgeber beschäftigt, so haben die betroffenen Dienstgeber bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

1. ihre Tätigkeit auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und
2. einander sowie ihre jeweiligen Dienstnehmer und den Betriebsrat über die Gefahren zu informieren.

(2) Werden in einer Arbeitsstätte Dienstnehmer beschäftigt, die nicht in einem Dienstverhältnis zu den für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgebern stehen (betriebsfremde Dienstnehmer) so sind die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber verpflichtet,

1. erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Dienstnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,
2. deren Dienstgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren,
- 3.² die für die betriebsfremden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgeberinnen oder Dienstgeber festzulegen und
- 4.² für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der betriebsfremden Personen.

(3)³ Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienstgeberinnen und Dienstgeber für die Einhaltung der Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmerschutzvorschriften für ihre Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nicht eingeschränkt und deren Verantwortung für betriebsfremde Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nur insoweit ausgeweitet, als sich dies ausdrücklich aus Abs. 2 ergibt.

(4) Abs. 1 bis 3 gelten nicht bei einer Überlassung im Sinne des § 5a⁴.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung des Art. I Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ In der Fassung des Art. I Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

⁴ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

§ 82¹

Überlassung

(1) Beschäftigterinnen und Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern

1. die Überlasserinnen und Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die

LANDARBEITSORDNUNG

erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes nachweislich schriftlich zu informieren,

2. sie über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung nachweislich schriftlich zu informieren,
3. den Überlasserinnen und Überlassern die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente nachweislich zu übermitteln und sie von jeder Änderung in Kenntnis zu setzen.

(2) Überlasserinnen und Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vor einer Überlassung sowie vor jeder Änderung der Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nachweislich schriftlich zu informieren.

(3) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftigteninnen und Beschäftigten sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Pflichten der Dienstgeberinnen und Dienstgeber sind von den Überlasserinnen und Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigteninnen und Beschäftigten haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Pflichten nach Abs. 1 bis 3 können entfallen, wenn es sich um die auch im Betrieb der Überlasserin oder des Überlassers ausgeübte Tätigkeit handelt, keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind und die Überlassung eine Woche nicht überschreitet.

¹ I.d.F. gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

§ 83¹

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

(1) In jedem Betrieb im Sinne des § 136 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 137, in dem/der dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen. In Betrieben oder Arbeitsstätten, in denen dauernd mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, sind zwei Sicherheitsvertrauenspersonen, in solchen mit dauernd mehr als 100 Dienstnehmern sind drei Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. In Betrieben oder Arbeitsstätten, in denen aufgrund ihrer Eigenart oder der räumlichen Ausdehnung oder bei Vorliegen gefährlicher Arbeitsvorgänge eine besondere Gefährdung der Dienstnehmer besteht, kann die Bezirksverwaltungsbehörde nach Anhörung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dem Dienstgeber auch bei einer geringeren Anzahl von Beschäftigten die Bestellung weiterer Sicherheitsvertrauenspersonen auftragen. Für jede Sicherheitsvertrauensperson ist nach Möglichkeit ein Vertreter zu bestellen.

(2)² Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. Dies gilt auch dann, wenn ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernimmt.³ Falls kein Betriebsrat eingerichtet ist, sind alle Dienstnehmer über die beabsichtigte Bestellung schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen vier Wochen gegen die beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muss eine andere Person bestellt werden.

(3)² Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Dienstnehmer bestellt werden, die die für ihre Aufgaben notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen erfüllen. Die notwendigen fachlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson eine Ausbildung auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes im Ausmaß von mindestens 24 Unterrichtseinheiten absolviert hat. Eine Unterrichtseinheit muss mindestens 50 Minuten umfassen. Sicherheitsvertrauenspersonen, die vor ihrer Bestellung keine derartige Ausbildung absolviert haben, ist innerhalb des ersten Jahres der Funktionsperiode Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen Fachkenntnisse durch eine solche Ausbildung zu erwerben.

(4)² Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat binnen acht Wochen nach Ablauf der vorangegangenen Funktionsperiode zu erfolgen. Wenn während der Funktionsperiode eine Sicherheitsvertrauensperson vorzeitig abberufen wird, die Funktion zurücklegt oder wenn ihr Dienstverhältnis beendet wird, hat binnen acht Wochen eine Nachbesetzung zu erfolgen. Gleiches gilt, wenn eine Sicherheitsvertrauensperson mehr als acht Wochen lang an der Ausübung ihrer Aufgaben verhindert ist.

(5)² Eine vorzeitige Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf Verlangen des Betriebsrates, falls kein Betriebsrat errichtet ist, auf Verlangen von mindestens einem Drittel der Dienstnehmer, zu erfolgen.

(6)² Dienstgeber haben sicherzustellen, dass den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung

LANDARBEITSORDNUNG

ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. Dienstgeber haben den Sicherheitsvertrauenspersonen unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu

LANDARBEITSORDNUNG

erweitern. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen.

(7)² Der Dienstgeber hat die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen.

(8)² Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Dienstnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. § 85 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Absatzbezeichnung - unter Entfall des vormaligen Abs. 2- geändert gem. Art. I Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Zweiter Satz i.d.F. des Art. I Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 83a¹

Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

(1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

1. die Dienstnehmer zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,
2. den Betriebsrat zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und mit ihm zusammenzuarbeiten,
3. in Abstimmung mit dem Betriebsrat die Interessen der Dienstnehmer gegenüber den Dienstgebern, den zuständigen Behörden und sonstigen Stellen zu vertreten,
4. die Dienstgeber bei der Durchführung des Dienstnehmerschutzes zu beraten,
5. auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und die Dienstgeber über bestehende Mängel zu informieren,
6. auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten,
7. mit den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern zusammenzuarbeiten.

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind bei Ausübung ihrer nach dem Gesetz geregelten Aufgaben an keinerlei Weisungen gebunden.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei den Dienstgebern sowie bei den dafür zuständigen Stellen die notwendigen Maßnahmen zu verlangen, Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erstatten und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

(4) Dienstgeber sind verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören.

(5)^{1a} Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind zur etwaigen Hinzuziehung externer Präventivdienste im Voraus zu hören und vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmedizinern sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evaluierung zuständigen Personen zu informieren. Die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung ist mit den Sicherheitsvertrauenspersonen zu beraten, außer wenn ein Betriebsrat errichtet ist.

(6) Wenn kein Betriebsrat errichtet ist, sind die Dienstgeber verpflichtet,

1. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer haben,
2. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen und
3. die Sicherheitsvertrauenspersonen bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(7) Dienstgeber sind verpflichtet,

1. den Sicherheitsvertrauenspersonen Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;
2. den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 - a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 76a Abs. 2²;
 - b) die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz im Zusammenhang stehen, und
 - c) die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;
3. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und

LANDARBEITSORDNUNG

über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren;

- 4.³ die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören;
- 5.³ die Sicherheitsvertrauenspersonen zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen oder Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören;
- 6.³ die Sicherheitsvertrauenspersonen zur Information der Dienstgeberinnen oder Dienstgeber von betriebsfremden Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern über die in Z 5 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

^{1a} In der Fassung der Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

² Zitat ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Z 4 bis 6 gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008 (wobei das Wort „und“ am Ende der Z 3 durch einen Strichpunkt ersetzt wurde).

§ 84 *

Information

(1) Dienstgeber sind verpflichtet für eine ausreichende Information der Dienstnehmer über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung zu sorgen. Diese Information muss die Dienstnehmer in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Diese Information muss während der Arbeitszeit erfolgen.

(2) Die Information muss vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Sie muss regelmäßig wiederholt werden, insbesondere wenn dies aufgrund sich ändernder betrieblicher Gegebenheiten erforderlich ist, weiters bei Änderung der maßgeblichen Dienstnehmerschutzvorschriften und bei neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

(3) Die Information muss für Dienstnehmer in verständlicher Form erfolgen. Dienstgeber haben sich zu vergewissern, dass die Dienstnehmer die Informationen verstanden haben.

(4) Den Dienstnehmern sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen wie insbesondere Sicherheitsdatenblätter, Bedienungsanleitungen, Beipacktexte und Gebrauchsanweisungen zur Verfügung zu stellen. Abs. 3 gilt auch für diese Unterlagen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

(5) Dienstgeber sind weiters verpflichtet, alle Dienstnehmerinnen über die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 77 Abs. 3 sowie über die gemäß § 96a zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten.

(6) Bei Arbeitsaufnahme sind Jugendliche (§ 108 Abs. 1 erster Satz) vom Dienstgeber über die im Betrieb bestehenden Gefahren und über die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterrichten. Bei Jugendlichen im Sinne des § 109 Abs. 6a sind auch die gesetzlichen Vertreter zu unterrichten.

(7) Dienstgeber sind verpflichtet, alle Dienstnehmer, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sein können, unverzüglich über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen zu informieren.

(8) Die Information der einzelnen Dienstnehmer gemäß Abs. 1 bis 4 kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind oder ein Betriebsrat errichtet ist, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Die Information der einzelnen Dienstnehmerin gemäß Abs. 5 kann entfallen, wenn der Betriebsrat über die Ergebnisse und Maßnahmen unterrichtet wurde.

(9) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 83a Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren; es sind ihnen die dort angeführten Unterlagen zur Verfügung zu stellen oder zugänglich zu machen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 84a *

Anhörung und Beteiligung

(1) Dienstgeber sind verpflichtet, die Dienstnehmer in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören.

(2) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind

LANDARBEITSORDNUNG

alle Dienstnehmer in allen in § 83a Abs. 5 und 6 angeführten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen.

^{*} Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 84b¹

Unterweisung

(1) Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Dienstnehmer über Sicherheit und Gesundheitsschutz während der Arbeitszeit zu sorgen. Die Unterweisung muss nachweislich erfolgen und auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich des Dienstnehmers ausgerichtet sein. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

(2)² Eine Unterweisung muss jedenfalls erfolgen

1. vor Aufnahme der Tätigkeit,
2. bei einer Versetzung oder Veränderung des Aufgabenbereiches,
3. bei Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei Einführung neuer Arbeitsstoffe,
5. bei Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und
6. nach Unfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, sofern dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich erscheint.

(3) Die Unterweisung muss an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepasst sein. Sie muss auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen.

(4) Die Unterweisung muss dem Erfahrungsstand der Dienstnehmer angepasst sein und in verständlicher Form erfolgen. Dienstgeber haben sich zu vergewissern, dass die Dienstnehmer die Unterweisung verstanden haben.

(5) Die Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Erforderlichenfalls sind den Dienstnehmern schriftliche Betriebsanweisungen und sonstige Anweisungen zur Verfügung zu stellen. Diese Anweisungen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen. Abs. 4 gilt auch für schriftliche Anweisungen.

(6)³ Die Unterweisung ist erforderlichenfalls in regelmäßigen Abständen zu wiederholen. Jedenfalls dann, wenn dies gemäß § 77 Abs. 5 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung oder in diesem Gesetz oder in einer zu diesem Gesetz erlassenen Verordnung festgelegt ist.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung gem. Art. I Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006 (Entfall des ersten Satzes)

³ Angefügt gem. Art. I Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 85¹

Pflichten der Dienstnehmer

(1) Dienstnehmer haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit nach diesem Gesetz und den hiezu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschriften gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden, und zwar gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers. Sie haben sich so zu verhalten, dass eine Gefährdung soweit als möglich vermieden wird.

(2) Dienstnehmer sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers die Arbeitsmittel ordnungsgemäß zu benutzen und die ihnen zur Verfügung gestellte, den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende persönliche Schutzausrüstung zweckentsprechend zu benutzen und sie nach Benutzung an dem dafür vorgesehenen Platz zu lagern.^{1a}

(3) Dienstnehmer dürfen Schutzeinrichtungen² nicht entfernen, außer Betrieb setzen, willkürlich verändern oder umstellen, soweit dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen, insbesondere zur Durchführung von Einstellungs-, Reparatur- oder Wartungsarbeiten, unbedingt notwendig ist. Sie sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers die Schutzeinrichtungen² ordnungsgemäß zu benutzen.

(4) Dienstnehmer dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können.

(5) Dienstnehmer haben jeden Arbeitsunfall, jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, und jede von ihnen festgestellte ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit oder Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten oder den sonst dafür zuständigen Personen zu melden.

(6) Wenn sie bei unmittelbarer erheblicher Gefahr die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen können, sind Dienstnehmer verpflichtet, nach Maßgabe der Festlegungen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, ihrer Information und Unterweisung

LANDARBEITSORDNUNG

sowie der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst die ihnen zumutbaren unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die anderen Dienstnehmer zu warnen und Nachteile für Leben oder Gesundheit abzuwenden.

(7) Dienstnehmer haben gemeinsam mit dem Dienstgeber, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Präventivdiensten darauf hinzuwirken, dass die zum Schutz der Dienstnehmer vorgesehenen Maßnahmen eingehalten werden und dass die Dienstgeber gewährleisten, dass das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen sicher sind und keine Gefahren für Sicherheit oder Gesundheit aufweisen.

(8) Die Pflichten der Dienstnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes berühren nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

^{1a} Halbsatz „und sie nach Benutzung an dem dafür vorgesehenen Platz zu lagern“ angefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

² Begriff „Schutzeinrichtungen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 86 *

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle

- (1) Dienstgeber haben Aufzeichnungen zu führen
 1. über alle tödlichen Arbeitsunfälle,
 2. über alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Dienstnehmers mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und
 3. über alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten und die gemäß § 85 Abs. 5 gemeldet wurden.
- (2) Die Aufzeichnungen gemäß Abs. 1 sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren.
- (3) Dienstgeber haben auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und diese zu übermitteln.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 87 *

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

(1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsstätten einschließlich der Sanitär- und Sozialeinrichtungen, die elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie die Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung, zur Erste-Hilfe-Leistung und zur Rettung aus Gefahr ordnungsgemäß instand gehalten und gereinigt werden.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für Verkehrswege im Betrieb, wobei der jeweiligen besonderen Beschaffenheit der Wege hinsichtlich der Sicherheitserfordernisse Rechnung zu tragen ist.

(3) Anlagen und Einrichtungen im Sinne des Abs. 1, Wohnräume und Unterkünfte sowie sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer sind unbeschadet besonderer Prüfungen nach §§ 89d Abs. 1 und 2 und 91e Abs. 6 in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. Eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den Bestimmungen der §§ 89d Abs. 1 und 2 und 91e Abs. 6 ist zusätzlich dann vorzunehmen, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

Arbeitsstätten

§ 88 ¹

Allgemeine Bestimmungen

- (1)² Arbeitsstätten sind
 1. alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten in Gebäuden), sowie
 2. alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben (Arbeitsstätten im Freien).

Mehrere auf einem Betriebsgelände gelegene oder sonst im räumlichen Zusammenhang stehende Gebäude eines Dienstgebers zählen zusammen als eine Arbeitsstätte.

(2) Auf Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen, sind die Abs. 3 bis 5 und die §§ 88a bis f und § 88h nicht anzuwenden.

LANDARBEITSORDNUNG

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten entsprechend den gesetzlichen Vorschriften und den behördlichen Vorschreibungen einzurichten und zu betreiben.

(4) Arbeitsräume, das sind jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen.

(5) Betriebsräume, die nicht als Arbeitsräume anzusehen sind, müssen, wenn darin vorübergehend gearbeitet wird, derart beschaffen sein oder es müssen solche Vorkehrungen getroffen werden, dass die Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung des Art. I Z. 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

§ 88a*

Besondere Bestimmungen Ausgänge und Verkehrswege

(1) Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Stiegen müssen so angelegt und beschaffen sein, dass sie je nach ihrem Bestimmungszweck leicht und sicher begangen oder befahren werden können. Insbesondere müssen bei den Arbeitsstätten in Gebäuden Ausgänge und Verkehrswege derart angelegt und ebenso wie Abschlüsse von Ausgängen so beschaffen sein, dass die Arbeitsstätten von den Dienstnehmern rasch und sicher verlassen werden und dass in der Nähe beschäftigte Dienstnehmer nicht gefährdet werden können; nötigenfalls ist für eine ausreichende Beleuchtung Sorge zu tragen.

(2) Für Verkehrswege im Betriebsbereich im Freien gilt Abs. 1 sinngemäß.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 88b*

Verkehr in Betrieben

(1) Der Verkehr innerhalb der Arbeitsstätten und im Freien ist mit entsprechender Umsicht so abzuwickeln, dass ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Für Straßen ohne öffentlichen Verkehr sowie für den sonstigen Verkehr im Bereich von Betrieben sind die für den öffentlichen Verkehr geltenden Vorschriften soweit sinngemäß anzuwenden, als diese die Sicherheit des Verkehrs betreffen. Soweit es mit Rücksicht auf zwingende betriebliche Notwendigkeiten unbedingt erforderlich ist, können vom Dienstgeber Abweichungen von den genannten Bestimmungen festgelegt werden. Für Fahrzeuge gelten die grundsätzlichen Anforderungen des § 89 Abs. 5.

(2) Zum Lenken motorisch angetriebener Fahrzeuge dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die die hierfür notwendige Eignung und Ausbildung nachweisen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 88c¹

Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen

(1) Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer zu vermeiden. Sie haben weiters geeignete Maßnahmen zu treffen, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Dienstnehmer erforderlich sind.

(2) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe sowie der Arbeitsweisen, allfälliger Lagerungen sowie des Umfangs und der Lage des Betriebes geeignete Vorkehrungen zu treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Fall eines solchen eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden. Für die Brandbekämpfung und für die Evakuierung der Dienstnehmerschaft sind zuständige Personen zu bestellen.²

(3) Vorkehrungen im Sinne des Abs. 2 sind etwa das Verbot des Rauchens und der Verwendung von Feuer und offenem Licht an brand- oder explosionsgefährdeten Orten und die gesicherte Verwahrung brand- oder explosionsgefährdlicher Abfälle sowie die Bereitstellung geeigneter Mittel und Geräte für die erste Löschhilfe, Brandalarmeinrichtungen und die Festlegung von Fluchtwegen.

(4) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen vorhanden sein. Diese müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muss eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Zahl von Dienstnehmern vertraut sein.

(5) Feuerlöschmittel, Feuerlöschgeräte und Feuerlöschanlagen müssen in regelmäßigen Zeitabstän-

LANDARBEITSORDNUNG

den nachweislich von geeigneten fachkundigen Personen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand geprüft werden. In regelmäßigen Zeitabständen sind im erforderlichen Umfang Einsatzübungen durchzuführen.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Letzter Satz in der Fassung der Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 88d*

Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung

(1) Die Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit Dienstnehmern bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann.

(2) Es müssen ausreichende und geeignete Mittel und Einrichtungen für die Erste Hilfe samt Anleitungen vorhanden sein. Die Aufbewahrungsstellen der für die Erste Hilfe notwendigen Mittel und Einrichtungen müssen gut erreichbar sein sowie gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(3) Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame Erste Hilfe erforderlich ist, sind Sanitätsräume für die Erste Hilfe vorzusehen.

(4) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 bis 3 sind die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, das Unfallrisiko, die Lage, Abmessungen und Nutzung der Arbeitsstätte sowie die Anzahl der in der Arbeitsstätte beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 88e*

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

(1) Den Dienstnehmern sind in ausreichender Anzahl geeignete Waschgelegenheiten mit hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen. Eine Möglichkeit zur Warmwasserbereitung muss gegeben sein.

(2) Den Dienstnehmern sind entsprechend ausgestattete Toiletten in ausreichender Zahl und in geeigneter Lage zur Verfügung zu stellen.

(3) Jedem Dienstnehmer ist ein versperrbarer Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung der Privat-, Arbeits- und Schutzkleidung sowie sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen, wobei auch die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind. Der Dienstgeber haftet dem Dienstnehmer für jeden durch die schuldhafte Verletzung dieser Pflicht verursachten Schaden.

(4) In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als zwölf Dienstnehmer beschäftigt werden, die bei ihrer Tätigkeit besondere Arbeitskleidung oder Schutzkleidung tragen, müssen Wasch- und Umkleieräume vorhanden sein. Bei Beschäftigung männlicher und weiblicher Dienstnehmer ist hinsichtlich der Einrichtung und Benützung der Sanitäreinrichtungen und Umkleieräume auf die Verschiedenheit der Geschlechter Rücksicht zu nehmen.

(5) Den Dienstnehmern ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 88f *

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

Für den Aufenthalt während der Arbeitspausen müssen den Dienstnehmern zumindest entsprechende freie Plätze mit einer ausreichenden Zahl von Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tischen für das Einnehmen der Mahlzeiten sowie Einrichtungen für das Wärmen und zum Kühlen mitgebrachter Speisen zur Verfügung stehen. In Betrieben, in denen regelmäßig mehr als zwölf Dienstnehmer beschäftigt werden, müssen für den Aufenthalt während der Arbeitspausen geeignete und entsprechend eingerichtete Räume (Aufenthaltsräume) zur Verfügung stehen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 88g*

Wohnräume und Unterkünfte

(1) Räume, die Dienstnehmern für Wohnzwecke oder auch nur zur vorübergehenden Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen für ihren Verwendungszweck entsprechend eingerichtet und mit den hygienischen Anforderungen, entsprechendem Trinkwasser, Waschgelegenheiten mit einwandfreiem Wasser zum Waschen und entsprechenden Toiletten versehen sein.

(2) Dienstnehmern, die auf Arbeitsstellen beschäftigt werden, die so entlegen sind, dass sie in deren Umgebung keine Räume erhalten können, die gemäß Abs. 1 für Wohnzwecke geeignet sind, müssen feste Unterkünfte oder andere geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen. Unterkünfte sind an erfah-

LANDARBEITSORDNUNG

rungsgemäß sicheren Orten mit ebensolchen Zugängen zu errichten; sie müssen den Anforderungen des Abs. 1 entsprechen. Für andere geeignete Einrichtungen gilt dies sinngemäß. Unterkünfte müssen dem Verwendungszweck gemäß eingerichtet und ausgestattet sein. Für das Zubereiten und Wärmen von Speisen sowie für das Trocknen nasser Kleidung müssen im Unterkunftsbereich geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen.

(3) In jeder Unterkunft muss bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können; § 88d gilt sinngemäß.

(4) Werks- und Dienstwohnungen gehören nicht zu den Wohnräumen im Sinne des Abs. 1.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 88h ¹

Nichtraucherschutz

(1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

(2)² Wenn aus betrieblichen Gründen Raucherinnen oder Raucher und Nichtraucherinnen oder Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Arbeitsraum arbeiten müssen, der nur durch Betriebsangehörige genutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten.

(3) Durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen ist dafür zu sorgen, dass in allen-

LANDARBEITSORDNUNG

falls eingerichteten Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

(4) In Sanitäräumen und Umkleieräumen ist das Rauchen verboten.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung des Art. I Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

Arbeitsmittel

§ 89 *

Allgemeine Bestimmungen über Arbeitsmittel

(1) Arbeitsmittel im Sinne dieses Gesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Dienstnehmer vorgesehen sind. Zu den Arbeitsmitteln gehören insbesondere auch Beförderungsmittel zur Beförderung von Gütern, Aufzüge, Leitern, Gerüste, Dampfkessel, Druckbehälter, Feuerungsanlagen, Behälter, Silos, Förderleitungen, kraftbetriebene Türen und Tore sowie Hub-, Kipp- und Rolltore.

(2) Die Benutzung von Arbeitsmitteln sind alle ein Arbeitsmittel betreffenden Tätigkeiten wie In- und Außerbetriebnahme, Gebrauch, Transport, Instandsetzung, Umbau, Instandhaltung, Wartung und Reinigung.

(3) Dienstgeber dürfen nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die

1. für die jeweilige Arbeit in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz geeignet sind oder zweckentsprechend angepasst werden und
2. hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(4) Werden von Dienstgebern Arbeitsmittel erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass diese Arbeitsmittel hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(5) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel derart beschaffen sind, aufgestellt, gesichert, erhalten und benutzt werden, dass ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Sie haben bei der Auswahl der einzusetzenden Arbeitsmittel die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer so gering als möglich gefährden. Bei der Verwendung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse soweit Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 89a*

Aufstellung von Arbeitsmitteln

(1) Als „Aufstellung“ im Sinne dieser Bestimmung gilt das Montieren, Installieren, Aufbauen und Anordnen von Arbeitsmitteln.

(2) Dienstgeber haben bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeitsmittel und der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, zu berücksichtigen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 89b¹

Benutzung von Arbeitsmitteln

(1)² Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:

1. Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet und vorgesehen sind.
2. Bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen sowie die elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten.
3. Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die verschiedenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen benutzt werden.
4. Arbeitsmittel dürfen nicht benutzt werden, wenn Beschädigungen festzustellen sind, die die

LANDARBEITSORDNUNG

Sicherheit beeinträchtigen können, oder die Sicherheits- und Schutzvorrichtungen nicht funktionsfähig sind.

(2) ³ Außer Betrieb genommene Arbeitsmittel müssen mit den für sie vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen versehen sein. Andernfalls sind diese Arbeitsmittel zu demontieren, unzugänglich oder durch Abnahme und Entfernung wesentlicher Bauelemente oder durch sonstige geeignete Maßnahmen funktionsunfähig zu machen. Erforderlichenfalls sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zu treffen.

¹ Eingefügt gem. Art. 1 Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Absatzbezeichnung gem. Art. 1 Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

³ Abs. 2 angefügt gem. Art. 1 Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

§ 89c*

Gefährliche Arbeitsmittel

(1) Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Dienstnehmer verbunden ist, oder deren Benutzung aufgrund ihres Konzeptes besondere Gefahren mit sich bringt.

(2) Dienstgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit

1. die Benutzung gefährlicher Arbeitsmittel nur durch eigens hiezu beauftragte Dienstnehmer erfolgt und
2. Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs-, Reinigungs- und Wartungsarbeiten nur von eigens hiezu befugten, speziell unterwiesenen Personen durchgeführt werden.

* Eingefügt gem. Art. 1 Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 89d*

Prüfung von Arbeitsmitteln

(1) Wenn es auf Grund der Bauweise oder der Einsatzbedingungen für die Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer erforderlich ist, müssen Arbeitsmittel vor der erstmaligen Inbetriebnahme, nach dem Aufbau an jedem neuen Einsatzort sowie nach größeren Instandsetzungen und wesentlichen Änderungen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand, ihre korrekte Montage und ihre Stabilität überprüft werden (Abnahmeprüfungen). Dies gilt insbesondere für Krane, Aufzüge, Hebebühnen sowie bestimmte Zentrifugen und Hub- und Kipptore.

(2) Arbeitsmittel, bei denen Abnahmeprüfungen durchzuführen sind, sind darüber hinaus in regelmäßigen Abständen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand besonders zu überprüfen (wiederkehrende Prüfungen). Wiederkehrende Prüfungen sind weiters durchzuführen bei Arbeitsmitteln, die Belastungen und Einwirkungen ausgesetzt sind, durch die sie derart geschädigt werden können, dass dadurch entstehende Mängel des Arbeitsmittels zu gefährlichen Situationen für die Dienstnehmer führen können.

(3) Arbeitsmittel, bei denen wiederkehrende Prüfungen durchzuführen sind, sind außerdem nach außergewöhnlichen Ereignissen, die schädigende Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können, auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen.

(4) Abnahmeprüfungen, wiederkehrende Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen dürfen nur durch geeignete fachkundige Personen durchgeführt werden.

(5) Die Ergebnisse der Prüfungen sind von der Person, die die Prüfungen durchgeführt hat, schriftlich festzuhalten. Diese Aufzeichnungen sind von den Dienstgebern bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Am Einsatzort des Arbeitsmittels müssen Aufzeichnungen oder Kopien über die letzte Abnahmeprüfung und über die wiederkehrenden Prüfungen vorhanden sein.

(6) Arbeitsmittel dürfen nur benutzt werden, wenn die für sie erforderlichen Abnahmeprüfungen, wiederkehrenden Prüfungen und Prüfungen nach außergewöhnlichen Ereignissen mit positivem Ergebnis durchgeführt wurden.

* Eingefügt gem. Art. 1 Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 89e*

Wartung von Arbeitsmitteln

(1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung durch entsprechende Wartung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht.

(2) Bei Arbeitsmitteln mit Wartungsbuch sind die Eintragungen stets auf dem neuesten Stand zu halten.

* Eingefügt gem. Art. 1 Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

LANDARBEITSORDNUNG

Arbeitsstoffe

§ 90¹

Allgemeines

(1)² Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen, biologischen oder chemischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als „Verwenden“ gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.

(2) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sowie biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und Beurteilung gemäß § 90a ergeben hat, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Risikogruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für Dienstnehmer handelt. Soweit im Folgenden Gefahrenklassen oder -kategorien genannt sind, sind diese im Sinne der Kriterien nach Anhang I Teil 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung) zu verstehen, auch wenn der Arbeitsstoff nicht aufgrund dieser Verordnung eingestuft ist.³

(3)⁴ Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:

1. explosiven Stoffen/Gemischen und Erzeugnissen mit Explosivstoff (Gefahrenklasse 2.1),
2. selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8), Typ A und B,
3. organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15), Typ A und B.

(3a)⁴ Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die explosionsgefährliche Eigenschaften im Sinne des § 3 Chemikaliengesetz 1996 aufweisen.

(3b)⁴ Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind

1. oxidierende (entzündende) Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:
 - a) oxidierenden Gasen (Gefahrenklasse 2.4),
 - b) oxidierenden Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.13),
 - c) oxidierenden Feststoffen (Gefahrenklasse 2.14);
2. extrem entzündbare, leicht entzündbare und entzündbare Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:
 - a) entzündbaren Gasen (Gefahrenklasse 2.2),
 - b) entzündbaren Aerosolen (Gefahrenklasse 2.3),
 - c) entzündbaren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.6),
 - d) entzündbaren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.7),
 - e) selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8) außer Typ A und B,
 - f) pyrophoren Flüssigkeiten (Gefahrenklasse 2.9),
 - g) pyrophoren Feststoffen (Gefahrenklasse 2.10),
 - h) selbsterhitzungsfähigen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.11),
 - i) Stoffen oder Gemischen, die in Berührung mit Wasser entzündbare Gase entwickeln (Gefahrenklasse 2.12),
 - j) organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15) außer Typ A und B.

(3c)⁴ Brandgefährliche Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften im Sinne des § 3 Chemikaliengesetz 1996 aufweisen.

(4)⁴ Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:

1. akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1),
2. Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2),
3. schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3),
4. Sensibilisierung der Atemwege oder der Haut (Gefahrenklasse 3.4),
5. Keimzellmutagenität (Gefahrenklasse 3.5),
6. Karzinogenität (Gefahrenklasse 3.6),
7. Reproduktionstoxizität (Gefahrenklasse 3.7),
8. spezifische Zielorgan-Toxizität, einmalige Exposition (Gefahrenklasse 3.8),
9. spezifische Zielorgan-Toxizität, wiederholte Exposition (Gefahrenklasse 3.9),
10. Aspirationsgefahr (Gefahrenklasse 3.10).

(4a)⁴ Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die sehr giftige, giftige, gesundheitsschädliche (mindergiftige), ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder sensibilisierende Eigenschaften im Sinne des § 3 Chemikaliengesetz 1996 aufweisen.

(4b)⁴ Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind weiters Arbeitsstoffe, die eine der folgenden Eigen-

LANDARBEITSORDNUNG

schaften aufweisen:

1. „fibrogen“, wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können;
2. „radioaktiv“, wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden;
3. „biologisch inert“, wenn sie als Stäube weder giftig noch fibrogen wirken und keine spezifischen Krankheitserscheinungen hervorrufen, jedoch eine Beeinträchtigung von Funktionen der Atmungsorgane verursachen können.

(5) Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten. Entsprechend den von ihnen ausgehenden Infektionsrisiken gilt folgende Unterteilung in vier Risikogruppen:

1. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen.
2. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für Dienstnehmer darstellen könnten. Eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich, eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise möglich.
3. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 3 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Dienstnehmer darstellen können. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich.
4. Biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Dienstnehmer darstellen. Die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß, normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung nicht möglich.

(6)⁵ Als gefährliche Arbeitsstoffe gelten weiters Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:

1. Gase unter Druck (Gefahrenklasse 2.5) oder
2. auf Metalle korrosiv wirkende Stoffe oder Gemische (Gefahrenklasse 2.16).

(7)⁵ Bestimmungen über gefährliche Arbeitsstoffe in Verordnungen zu diesem Gesetz gelten nach Maßgabe der Bestimmung des § 40 Abs. 8 ASchG.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung des Art. I Z. 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

³ Letzter Satz angefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

⁴ I.d.F. gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

⁵ I.d.F. gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 90a¹

Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen

(1) Dienstgeber müssen sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt. Dienstgeberinnen und Dienstgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und die Gefahren beurteilen, die von den Arbeitsstoffen aufgrund ihrer Eigenschaften oder aufgrund der Art ihrer Verwendung ausgehen könnten.⁴ Sie müssen dazu insbesondere die Angaben der Herstellerinnen und Hersteller oder der Importeurinnen und Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen.⁴ Im Zweifel müssen sie Auskünfte der Herstellerinnen und Hersteller oder Importeurinnen und Importeure einholen.⁴

(2) (Entf. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.)

(3)⁵ Werden Arbeitsstoffe von Dienstgeberinnen und Dienstgebern erworben, gilt für die Ermittlung gemäß Abs. 1 Folgendes:

1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach
 - a) der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008,
 - b) dem Chemikaliengesetz 1996,
 - c) dem Pflanzenschutzmittelgesetz 2011,
 - d) dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002 oder
 - e) dem Biozidproduktegesetz,

gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeberinnen und Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.

2.² Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach Z 1 gekennzeichnet oder deklariert, können Dienstgebe-

LANDARBEITSORDNUNG

rinnen oder Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff keiner Kennzeichnungspflicht nach den in Z 1 genannten Bundesgesetzen unterliegt.

(4) Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen auf die Dienstnehmer ermitteln. Sie müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen. Gegebenenfalls sind die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikohöhernde Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Diese Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen; die Ermittlung nach dem ersten Satz zusätzlich auch bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung des Art. I Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015)

⁴ Zweiter, dritter und vierter Satz ersatzweise eingefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

⁵ Einleitungsatz und Z 1 i.d.F. gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 90b¹

Ersatz und Verbot von gefährlichen Arbeitsstoffen

(1) Krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6-Karzinogenität)⁴, erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5-Keimzellmutagenität)⁴, fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7-Reproduktionstoxizität)⁴ und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erreicht werden kann

1. mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen oder, sofern dies nicht möglich ist,

2. mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen.

(2) Mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren bei der Verwendung von in Abs. 1 genannten Arbeitsstoffen dürfen nicht angewendet werden, wenn durch Anwendung eines anderen Verfahrens, bei dem die von der Verwendung des Arbeitsstoffes ausgehenden Gefahren verringert werden können, ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

(3) Die Abs. 1 und 2 gelten auch für die dort nicht genannten gefährlichen Arbeitsstoffe, sofern der damit verbundene Aufwand vertretbar ist.

(4) Im Zweifelsfall entscheidet die Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion oder des Dienstgebers, ob die Verwendung eines bestimmten Arbeitsstoffes oder die Anwendung eines bestimmten Arbeitsverfahrens nach Abs. 1 und 2 zulässig ist, wobei der jeweilige Stand der Technik und die jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen sind.

(5)² Die Absicht, krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6-Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5-Keimzellmutagenität) oder fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7-Reproduktionstoxizität) Arbeitsstoffe zu verwenden, ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion vor dem Beginn der Verwendung schriftlich zu melden.

(6)² Die erstmalige Verwendung biologischer Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion mindestens 30 Tage vor dem Beginn der Arbeiten schriftlich zu melden. Nach Ablauf^{2a} dieser Frist können Dienstgeber davon ausgehen, dass die Verwendung zulässig ist, solange sie über keine anderen Erkenntnisse verfügen. Wenn an den Arbeitsprozessen oder Arbeitsverfahren wesentliche Änderungen vorgenommen werden, die für die Sicherheit oder Gesundheit am Arbeitsplatz von Bedeutung sind und auf Grund deren die Meldung überholt ist, hat eine neue Meldung zu erfolgen.

(7)³ Auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben Dienstgeber schriftlich darzulegen, aus welchen Gründen ein in Abs. 1 zweiter Satz angeführter Arbeitsstoff verwendet wird und unter Vorlage von Unterlagen über die Ergebnisse ihrer Untersuchungen zu begründen, warum ein Ersatz im Sinne des Abs. 1 oder 2 nicht möglich ist. Wird diese Begründung nicht erbracht, hat die Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Dienstnehmern an Arbeitsplätzen, an denen der gefährliche Arbeitsstoff verwendet wird, zu untersagen.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

^{2a} Redaktionell im Sinne des Art. I Z. 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002 an Stelle des Wortes „Anlauf“ ersetzt. Art. I Z. 11 des zitierten Gesetzes ordnet fälschlich den Ersatz dieses Wortes im zweiten Satz des Absatz 4 an; dieser besteht aber nur aus einem Satz und enthält auch nicht das Wort „Anlauf“.

³ Absatzbezeichnung geändert gem. Art. I Z. 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

⁴ Klammerausdruck eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 90c¹

Maßnahmen zur Gefahrenverhütung

(1) Krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6-Karzinogenität)², erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5-

LANDARBEITSORDNUNG

Keimzellmutagenität)², fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7-Reproduktionsstoxizität)² und biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 dürfen, wenn es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden.

(2) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Dienstgeber geeignete Schutzmaßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung einer Gefahr in folgender Rangordnung zu treffen:

1. Die Menge der vorhandenen gefährlichen Arbeitsstoffe ist auf das nach der Art der Arbeit unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
2. Die Anzahl der Dienstnehmer, die der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
3. Die Dauer und die Intensität der möglichen Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen auf Dienstnehmer sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken.
4. Die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit dies technisch möglich ist, so zu gestalten, dass die Dienstnehmer nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden können.
5. Kann durch diese Maßnahmen nicht verhindert werden, dass gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, so sind diese an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle vollständig zu erfassen und anschließend ohne Gefahr für die Dienstnehmer zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist.
6. Ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, sind zusätzlich zu den Maßnahmen gemäß Z 5 die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen.
7. Kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z 1 bis 6 kein ausreichender Schutz der Dienstnehmer erreicht werden, haben Dienstgeber dafür zu sorgen, dass erforderlichenfalls entsprechende Schutzausrüstungen verwendet werden.

(3) Bei bestimmten Tätigkeiten wie z.B. Wartungs- oder Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Dienstnehmer oder eine Überschreitung eines Grenzwertes im Sinne des § 90d Abs. 1 oder 2 vorherzusehen ist, müssen Dienstgeber

1. jede Möglichkeit weiterer technischer Vorbeugungsmaßnahmen zur Begrenzung der Exposition ausschöpfen,
2. Maßnahmen festlegen, die erforderlich sind, um die Dauer der Exposition der Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß zu verkürzen,
3. dafür sorgen, dass die Dienstnehmer während dieser Tätigkeiten die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden, und
4. dafür sorgen, dass mit diesen Arbeiten nur die dafür unbedingt notwendige Anzahl von Dienstnehmern beschäftigt wird.

(4) Bei der Verwendung biologischer Arbeitsstoffe müssen Dienstgeber die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen treffen. Erforderlichenfalls sind den Dienstnehmern wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Klammerausdruck eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 90d*

Grenzwerte

(1) Der MAK-Wert (Maximale Arbeitsplatz-Konzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem jeweiligen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse auch bei wiederholter und langfristiger Exposition im allgemeinen die Gesundheit von Dienstnehmern nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belästigt.

(2) Der TRK-Wert (Technische Richtkonzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der jene Konzentration eines gefährlichen Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt, die nach dem Stand der Technik erreicht werden kann und die als Anhalt für die zu treffenden Schutzmaßnahmen und die messtechnische Überwachung am Arbeitsplatz heranzuziehen ist. TRK-Werte sind nur für solche gefährlichen Arbeitsstoffe festzusetzen, für die nach dem jeweiligen Stand der Wissenschaft keine toxikologisch-arbeitsmedizinisch begründeten MAK-Werte aufgestellt werden können.

(3) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass dieser Wert nicht überschritten wird. Dienstgeber haben anzustreben, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

(4) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass dieser Wert stets möglichst weit unterschritten wird.

LANDARBEITSORDNUNG

(5) Stehen gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe, für die ein MAK-Wert oder ein TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung, müssen Arbeitgeber Maßnahmen festlegen, die im Falle von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind.

(6) Bei Grenzwertüberschreitungen aufgrund von Zwischenfällen müssen die Dienstgeber weiters dafür sorgen, dass, solange die Grenzwertüberschreitung nicht beseitigt ist,

1. nur die für Reparaturen und sonstige notwendige Arbeiten benötigten Dienstnehmer beschäftigt werden,
2. die Dauer der Exposition für diese Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Ausmaß beschränkt ist und
3. diese Dienstnehmer während ihrer Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden.

(7) Steht ein gesundheitsgefährdender Arbeitsstoff in Verwendung, für den kein MAK-Wert oder TRK-Wert festgelegt ist, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass die Konzentration dieses Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz stets so gering wie möglich ist.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 90e*

Messungen

(1) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein MAK-Wert oder ein TRK-Wert festgelegt ist, in Verwendung oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen, müssen Dienstgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen.

(2) Steht ein explosionsgefährlicher oder brandgefährlicher Arbeitsstoff in Verwendung und kann aufgrund der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nicht ausgeschlossen werden, dass eine für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährliche Konzentration solcher Arbeitsstoffe vorliegt, sind Messungen durchzuführen oder durchführen zu lassen.

(3) Messungen dürfen nur von Personen durchgeführt werden, die über die notwendige Fachkunde und die notwendigen Einrichtungen verfügen.

(4) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 1 die Überschreitung eines Grenzwertes, hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen. Sodann ist eine neuerliche Messung vorzunehmen.

(5) Ergibt eine Messung gemäß Abs. 2, dass eine für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährliche Konzentration eines explosionsgefährlichen oder brandgefährlichen Arbeitsstoffes vorliegt, hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 90f¹

Verzeichnis der Dienstnehmer

(1) Stehen krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6-Karzinogenität)², erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5-Keimzellmutagenität)³, fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7-Reproduktionstoxizität)² oder biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 3 oder 4 in Verwendung, müssen die Dienstgeber ein Verzeichnis jener Dienstnehmer führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind.

(2) Dieses Verzeichnis muss für jeden betroffenen Dienstnehmer insbesondere folgende Angaben enthalten:

1. Name, Geburtsdatum, Geschlecht,
2. Bezeichnung der Arbeitsstoffe,
3. Art der Gefährdung,
4. Art und Dauer der Tätigkeit,
5. Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich, soweit vorhanden,
6. Angaben zur Exposition und
7. Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

(3) Die Verzeichnisse sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Nach Ende der Exposition sind sie dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln.

(4) Dienstgeber müssen unbeschadet der §§ 84 und 84a jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren und auf Verlangen Kopien davon aushändigen.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Klammerausdruck eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 90g¹

Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

(1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, dass bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für Leben oder Gesundheit der Dienstnehmer herbeigeführt werden kann.

(2)² Dienstgeberinnen und Dienstgeber müssen dafür sorgen, dass Behälter (einschließlich sichtbar verlegter Rohrleitungen), die gefährliche Arbeitsstoffe enthalten, entsprechend den Eigenschaften dieser Arbeitsstoffe mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder die Art des Arbeitsvorganges dem nicht entgegenstehen. In diesem Fall muss durch andere Maßnahmen für eine ausreichende Information und Unterweisung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über die Gefahren, die mit der Einwirkung verbunden sind, und über die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen gesorgt werden. Soweit eine Kennzeichnung nach anderen Rechtsvorschriften auch den Erfordernissen des Dienstnehmerschutzes entspricht, ist eine weitere Kennzeichnung nicht erforderlich.

(3) Gefährliche Arbeitsstoffe, die nicht gemäß Abs. 2 gekennzeichnet sind, dürfen nicht verwendet werden.

(4) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass alle aufgrund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Dienstnehmer vermieden werden. Räume oder Bereiche (einschließlich Schränke), die für die Lagerung erheblicher Mengen gefährlicher Arbeitsstoffe verwendet werden, müssen bei den Zugängen gut sichtbar gekennzeichnet sein, sofern die einzelnen Verpackungen oder Behälter nicht bereits mit einer ausreichenden Kennzeichnung versehen sind.³

(5) Dienstgeber müssen dafür sorgen, dass unbefugte Dienstnehmer zu Bereichen, in denen gefährliche Arbeitsstoffe im Sinne des § 90b Abs. 1 gelagert werden, keinen Zugang haben. Diese Bereiche sind nach Möglichkeit mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Dienstnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern, und müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

¹ Eingefügt gem. Art. 1 Z. 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² I.d.F. gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

³ Letzter Satz angefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 91¹

Allgemeine Bestimmungen

(1) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Dementsprechend sind vom Dienstgeber die hierfür notwendigen und geeigneten Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen. Auch ist von ihm die Arbeitsweise im Betrieb in diesem Sinne einzurichten.

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastung sowie Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck möglichst gering gehalten und ihre gesundheitsschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

(3) Arbeitsplätze müssen unter Bedachtnahme auf die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsbedingungen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, dass die Dienstnehmer möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können. Hierbei ist auch auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse Bedacht zu nehmen.

(4)² Zu Arbeiten, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, dass die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen (wie Sprengen, Führen von Kranen, Bedienung von Hubstaplern und dgl.), dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die

1. hierfür geistig und körperlich geeignet sind,
2. über einen Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse verfügen und
3. über die erforderliche Berufserfahrung verfügen.

(5) Als Nachweis dieser Fachkenntnisse gelten insbesondere Zeugnisse einer hierfür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder einer anderen Einrichtung, die auf Grund des § 63 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes⁶ vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur Ausstellung solcher Zeugnisse ermächtigt worden ist.

(6)³ Wenn es für eine sichere Durchführung der Arbeiten erforderlich ist, hat die Organisation und

LANDARBEITSORDNUNG

Vorbereitung durch Personen zu erfolgen, die hierfür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Dies gilt für Vorbereitungs- und Organisationsarbeiten betreffend besonders gefährliche Arbeiten unter Spannung, Fällen von Bäumen sowie sonstige Arbeiten, für die hinsichtlich der Vorbereitung und Organisation vergleichbare Anforderungen bestehen.

(7)³ Wenn es mit Rücksicht auf die mit Arbeit verbundenen Gefahren oder die spezifischen Arbeitsbedingungen erforderlich ist, dürfen Arbeiten nur unter Aufsicht einer geeigneten Person durchgeführt werden. Arbeiten in Druckluft, bestimmte Bauarbeiten sowie sonstige Arbeiten, die hinsichtlich der Gefahren oder der Arbeitsbedingungen vergleichbar sind, dürfen nur unter Aufsicht von Personen durchgeführt werden, die hierfür geeignet sind und die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen.

(8)³ Abs. 4, 6 und 7 gelten auch für Dienstgeber, soweit dies zur Vermeidung einer Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Arbeitnehmer erforderlich ist.

(9)³ Dienstgeber haben ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die Tätigkeiten im Sinne der Abs. 4, 6 und 7⁴ durchführen. Dieses Verzeichnis muss auch Angaben über den Nachweis der Fachkenntnisse enthalten. Das Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten.

(10)⁵ Dienstgeber sind verpflichtet, der Land- und Forstwirtschaftsinspektion jene Dienstnehmer zu melden, die Sprengarbeiten ausführen.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung des Art. I Z. 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

³ Angefügt gem. Art. I Z. 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

⁴ Art. I Z. 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002 ordnet den Ersatz des Zitates „Abs. 4, 6 und 7“ durch das Zitat „Abs. 4, 6 und 7“ an; diese (vermeintliche) Richtigstellung ist aber nicht erforderlich, da dieses im Zuge der Novelle LGBl. Nr. 28/2002 (Art. I Z 20) eingeführte Zitat im Absatz 9 ohnedies richtig war.

⁵ Angefügt gem. Art. I Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

§ 91a*

Handhabung von Lasten

(1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieser Bestimmung gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Dienstnehmer, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last, wenn dies aufgrund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Dienstnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

(2) Dienstgeber haben geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, dass Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen. Lässt es sich nicht vermeiden, dass Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen, so hat der Dienstgeber die geeigneten organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die geeigneten Mittel einzusetzen oder geeignete Mittel den Dienstnehmern zur Verfügung zu stellen, um die Gefährdung bei der manuellen Handhabung der Lasten gering zu halten. Dienstgeber haben im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgabe zu berücksichtigen. Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass es bei den Dienstnehmern nicht zu einer Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates kommt oder dass solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgabe geeignete Maßnahmen treffen.

(3) Dienstnehmer dürfen mit der manuellen Handhabung von Lasten nur beschäftigt werden, wenn sie dafür körperlich geeignet sind und über ausreichende Kenntnisse und eine ausreichende Unterweisung verfügen.

(4) Dienstnehmer, die mit der manuellen Handhabung von Lasten beschäftigt werden, müssen Angaben über die damit verbundene Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates sowie nach Möglichkeit auch genaue Angaben über das Gewicht und die sonstigen Merkmale der Lasten erhalten. Die Dienstnehmer müssen genaue Anweisungen über die sachgemäße Handhabung von Lasten und Angaben über die bestehenden Gefahren bei unsachgemäßer Handhabung erhalten.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 91b*

Lärm

(1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Lärmwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

LANDARBEITSORDNUNG

(2) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch zu ermitteln, ob die Dienstnehmer einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Messung ist gegebenenfalls auch Impulslärm zu berücksichtigen. Diese Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen.

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung der Dienstgeber fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Ergebnis führen.

(4) Je nach Ausmaß der Lärmentwicklung sind die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren zu treffen. Zu diesen Maßnahmen zählen insbesondere:

1. Die Dienstnehmer sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen.
2. Den Dienstnehmern sind geeignete Gehörschutzmittel zur Verfügung zu stellen.
3. Die Dienstnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benutzen.
4. Die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken.
5. Die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln. Es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen.
6. Es ist ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Dieses Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition aufzubewahren. Dienstgeber müssen jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 91c*

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

(1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, dass das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst gering gehalten wird. Gleiches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen.

(2) Dienstgeber haben die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Einwirkungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe, Feuchtigkeit auf die Dienstnehmer möglichst gering gehalten werden.

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Erschütterungen oder sonstige besondere Belastungen nicht durch andere Maßnahmen vermeiden oder auf ein vertretbares Ausmaß verringern, so sind zur Verringerung der Belastungen oder zum Ausgleich geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, wie eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholzeiten. Dies gilt für Arbeiten, die mit besonderen physischen Belastungen verbunden sind, sowie für Arbeiten unter vergleichbaren Belastungen, wie besonders belastenden klimatischen Bedingungen, z.B. Arbeiten in Kühlräumen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 91d*

Bildschirmarbeitsplätze

(1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Bestimmung ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieser Bestimmung sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

(2) Dienstgeber sind verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

(3) Bildschirmarbeitsplätze sind so zu bemessen und einzurichten, dass ausreichend Platz vorhanden ist, um wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen zu ermöglichen. Es ist für eine geeignete Beleuchtung und dafür zu sorgen, dass eine Reflexion und eine Blendung vermieden werden.

(4) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte sind Abs. 2 und 3 anzuwenden, wenn sie regelmäßig am Arbeitsplatz eingesetzt werden.

(5) Bei nachstehend angeführten Einrichtungen bzw. Geräten sind die nach der Art und Zweckbe-

LANDARBEITSORDNUNG

stimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlichen Abweichungen von Abs. 2 und 3 zulässig:

1. Fahrer- und Bedienungstände von Fahrzeugen und Maschinen,
2. Datenverarbeitungsanlagen an Bord eines Verkehrsmittels,
3. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,
4. Rechenmaschinen, Registrierkassen und Geräte mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur direkten Benutzung des Gerätes erforderlich ist, und
5. Display-Schreibmaschinen.

(6) Abs. 1, 2 mit Ausnahme des letzten Satzes und 4 gelten auch für die vom Dienstgeber den Dienstnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitsstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten.

(7) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen besonders Bedacht zu nehmen. Auf Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der festgestellten Gefahren zu treffen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen ist.

(8) Bei der Konzipierung, Auswahl, Einführung und Änderung der Software sowie bei der Gestaltung von Tätigkeiten, bei denen Bildschirmgeräte zum Einsatz kommen, haben die Dienstgeber folgende Faktoren zu berücksichtigen:

1. Die Software muss der auszuführenden Tätigkeit angepasst sein.
2. Die Software muss benutzerfreundlich sein und gegebenenfalls dem Kenntnis- und Erfahrungsstand der Benutzer angepasst werden können.
3. Die Systeme müssen den Dienstnehmern Angaben über die jeweiligen Abläufe bieten.
4. Die Systeme müssen die Information in einem Format und in einem Tempo anzeigen, das den Benutzern angepasst ist.
5. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.

(9) Bei Beschäftigung von Dienstnehmern, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, gilt folgendes:

1. Die Dienstgeber haben die Tätigkeit so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern.
2. Die Dienstnehmer haben das Recht auf eine Untersuchung der Augen und des Sehvermögens, und zwar vor Aufnahme der Tätigkeit sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.
3. Die Dienstnehmer haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung nach Z 2 als erforderlich erweist.
4. Den Dienstnehmern sind spezielle Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach Z 2 und 3 ergeben, dass diese notwendig sind.

Maßnahmen nach Z 2 bis 4 dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Dienstnehmer führen.

(10) Abs. 8 gilt auch für Bildschirmarbeit außerhalb der Arbeitsstätte.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 91e*

Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

(1) Den Dienstnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit trotz entsprechender anderer Schutzmaßnahmen ein ausreichender Schutz des Lebens oder der Gesundheit nicht erreicht wird. Eine derartige Schutzausrüstung ist auch dann kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn entsprechende andere Schutzmaßnahmen nicht durchführbar sind.

(2) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Dienstnehmern benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung.

(3) Dienstnehmer sind verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Dienstgeber dürfen ein dem widersprechendes Verhalten der Dienstnehmer nicht dulden.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach Angaben des Herstellers oder

LANDARBEITSORDNUNG

des Inverkehrbringers bestimmt sind.

(5) Persönliche Schutzausrüstungen müssen für den persönlichen Gebrauch durch einen Dienstnehmer bestimmt sein. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Personen, so sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit sich dadurch für die verschiedenen Benutzer keine Gesundheits- und Hygieneprobleme ergeben.

(6) Dienstgeber haben durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutzausrüstung und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere die Verwenderinformationen der Hersteller und Inverkehrbringer zu berücksichtigen. Ausrüstungsgegenstände nach Abs. 1, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, wie insbesondere Atemschutzgeräte, Sicherheitsgürtel oder Sicherungsseile, Schutzhelme, sind in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens jedoch halbjährlich sowie vor jeder Verwendung von einer geeigneten fachkundigen Person zu überprüfen. Über diese Überprüfungen und über die Bewertungen gemäß Abs. 11 sind Vormerke zu führen, die im Betrieb aufzubewahren sind.

(7) Dienstgeber dürfen nur solche persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen, die

1. hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen,
2. Schutz gegenüber den zu verhütenden Gefahren bieten, ohne selbst eine größere Gefahr mit sich zu bringen,
3. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen geeignet sind,
4. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen des Dienstnehmers Rechnung tragen sowie
5. dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Anpassung, passen.

(8) Zu den Bedingungen im Sinne des Abs. 7 Z 3 zählen die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes der einzelnen Dienstnehmer und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung.

(9) Dienstnehmer sind gemäß § 85 Abs. 2 verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Dienstgeber haben die Dienstnehmer zur Verwendung der persönlichen Schutzausrüstungen anzuhalten.

(10) Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und muss ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

(11) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung müssen die Dienstgeber eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstung vornehmen, um festzustellen, ob sie den in Abs. 7, 8 und 9 genannten Anforderungen entspricht. Die Bewertung hat zu umfassen:

1. die Untersuchung und Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,
2. die Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber diesen Gefahren bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönliche Schutzausrüstung selbst darstellen oder bewirken kann, zu berücksichtigen sind, und
3. die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den unter Z 2 genannten Eigenschaften.

(12) Die Bewertung ist bei Änderung der für die Bewertung maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Dienstgeber sind verpflichtet, diese Bewertung sowie die Grundlagen für die Bewertung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.

(13) Die Arbeitskleidung muss den Erfordernissen der beruflichen Tätigkeit der Dienstnehmer entsprechen und vor allem so beschaffen sein, dass durch die Kleidung eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

Gesundheitsüberwachung

§ 92¹

Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen

(1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn

1. vor Aufnahme der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersu-

LANDARBEITSORDNUNG

chung) und

2. bei Fortdauer der Tätigkeit solche Untersuchungen in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt werden (Folgeuntersuchungen).

(2) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere Tätigkeiten, bei denen Dienstnehmer einer der nachstehenden Einwirkungen ausgesetzt sind, wobei bei Fortdauer der Tätigkeit in den angeführten Zeitabständen Folgeuntersuchungen durchzuführen sind:

1. Organische Phosphorverbindungen (6 Monate oder Ende der Saison);
2. Quecksilber und seine Verbindungen (6 Monate);
3. Benzol, Toluol, Xylol (6 Monate);
4. Halogenkohlenwasserstoffe (6 Monate);
5. Pech und Russ mit hohem Anteil polycyclischen aromatischen Kohlenwasserstoffen (2 Jahre);
6. quarzhaltiger Staub (2 Jahre).

(3) Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden, wenn

1. die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 77 ergibt, dass die Arbeitsstoffe gemäß Abs. 2 in einer Apparatur so verwendet werden, dass während des normalen Arbeitsvorganges kein Entweichen in den Arbeitsraum möglich ist oder
2. Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung gemäß Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden.

(4) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass Dienstnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können.

(5) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 4 sind insbesondere solche, bei denen Dienstnehmer

1. besonderen physikalischen Einwirkungen ausgesetzt sind oder
2. den Einwirkungen gefährlicher Arbeitsstoffe ausgesetzt sind oder
3. besonders belastenden Arbeitsbedingungen (wie beispielsweise gesundheitsgefährdendem Lärm) ausgesetzt sind.

(6) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 bis 4 sind vom Dienstgeber zu tragen. Die Kosten für Untersuchungen nach Abs. 4 sind dann nicht vom Dienstgeber zu tragen, wenn sie auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen. Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der Einwirkung die Gefahr besteht, dass sie an einer Berufskrankheit im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die Unfallversicherungspflicht auslöst.

(7) Die Untersuchung hat durch gemäß § 56 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes ermächtigte Ärzte oder Einrichtungen zu erfolgen. Die untersuchenden Ärzte haben bei Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

1. Die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen.
2. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten.
3. Es hat eine Beurteilung zu erfolgen („geeignet“, „nicht geeignet“).
4. Wenn die Beurteilung auf „geeignet“ lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung geboten erscheint, ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen.
5. Der Befund ist dem Dienstnehmer auf Verlangen zu erläutern.

(8)² Der Befund (Abs. 7 Z 2) ist dem Dienstnehmer, die Beurteilung (Abs. 7 Z 3) ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und dem Dienstgeber zu übermitteln. Wird bei einer Untersuchung die gesundheitliche Nichteignung festgestellt, so darf der Dienstnehmer mit dieser Tätigkeit nicht mehr beschäftigt werden. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt, wenn auf Grund einer Folgeuntersuchung durch den Arzt festgestellt wird, daß die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

(9) Dienstgeber müssen den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Dienstnehmer sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie den Messergebnissen, gewähren. Dienstgeber müssen den Dienstnehmern die dafür erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes gewähren.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung des Art. I Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

LANDARBEITSORDNUNG

Präventivdienste

§ 93¹

Bestellung von Sicherheitsfachkräften

(1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit)² zu bestellen. Diese Verpflichtung ist gemäß der folgenden Z 1 oder, wenn eine Dienstgeberin oder ein Dienstgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden Z 2 oder 3 zu erfüllen:³

1. durch Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte),
2. durch Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder
3. durch Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Als Nachweis gilt der erfolgreiche Abschluss einer gemäß § 74 Abs. 1 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes anerkannten Fachausbildung oder der erfolgreiche Abschluss einer gleichwertigen Ausbildung im Ausland.

(3) Sicherheitsfachkräfte sind bei Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(4) Dienstgeber sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Sicherheitsfachkräfte oder sicherheitstechnische Zentren das Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel zur Verfügung, entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

(5) Die Bestellung von Sicherheitsfachkräften berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Klammerausdruck „(Fachkräfte für Arbeitssicherheit)“ eingefügt gem. Art. I Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Zweiter Satz, und am Ende der Z 1 das Wort „oder“ durch einen Beistrich ersetzt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 93a¹

Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte

(1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen:^{1a}

1. in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und bei der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung,
8. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
9. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und
10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsweisungen.

(2) Dienstgeber haben den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Dienstnehmer aufgenommen werden oder wenn Dienstnehmer aufgrund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte

1. den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen,
2. die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und
3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

(4)² (4) In die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

LANDARBEITSORDNUNG

1. die Beratung und Unterstützung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
2. die Beratung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 88 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
6. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
7. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der Arbeitsgestaltung und
8. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Sicherheitsfachkräfte.

(5)² In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

(6)² Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den folgenden Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Diese Begehungen haben sich auf die Aufgaben der Präventivfachkräfte gemäß Abs. 1 und § 94a Abs. 1 in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazu gehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen.^{2a} Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7)³ Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Für Arbeitsstätten mit wechselnder Dienstnehmerzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern auch dann, wenn in Saisonbetrieben die vorhersehbare durchschnittliche Dienstnehmerzahl pro Jahr nicht mehr als 50 Dienstnehmer beträgt und an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr mehr als 75 Dienstnehmer in der Arbeitsstätte beschäftigt werden.

(8)³ Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 88 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(9)³ Dienstgeber haben bei Begehungen nach Abs. 6 dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit alle Dienstnehmer anwesend sind, soweit sie nicht durch Urlaub, Krankenstand oder sonstige wichtige persönliche Gründe oder zwingende betriebliche Gründe verhindert sind.

(10)³ Unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren können Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn sie

1. in Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmern die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 93 Abs. 2 nachweisen,
2. in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmern ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes nachweisen, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) ⁴ anerkannte Fachausbildung durchführen. Voraussetzung für diese Bescheinigung ist der erfolgreiche Abschluss einer Aus- und Weiterbildung, die zumindest den Erfordernissen des § 78b Abs. 2 und 3 ASchG entspricht.

(11)³ Die Dienstgeber haben die Sicherheitsvertrauenspersonen und die Belegschaftsorgane, sind weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt noch Belegschaftsorgane errichtet, alle Dienstnehmer, von ihrer Absicht, die sicherheitstechnische Betreuung selbst durchzuführen oder für eine Arbeitsstätte ein Präventionszentrum (§ 93b) in Anspruch zu nehmen, zu informieren und mit ihnen darüber zu beraten.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

^{1a} Zweiter Satz i.d.F. des Art. I Z 42 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² In der Fassung des Art. I Z. 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

^{2a} Vorletzter Satz i.d.F. des Art. I Z 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Angefügt gem. Art. I Z. 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002; nunmehr i.d.F. des Art. I Z 45 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006 (Entfall des letzten Satzes)

⁴ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

LANDARBEITSORDNUNG

§ 93b¹

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger

(1) Die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern kann durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums des zuständigen Unfallversicherungsträgers erfolgen, sofern der Dienstgeber insgesamt nicht mehr als 250 Dienstnehmer beschäftigt und nicht über entsprechend fachkundiges Personal zur Beschäftigung betriebseigener Sicherheitsfachkräfte (§ 93 Abs. 1 Z 1) oder Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmedizinern (§ 94 Abs. 1 Z 1) verfügt.²

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch dieses Gesetz und § 93 Abs. 2 Landarbeitsgesetz 1984³ übertragenen Aufgaben mindestens einmal pro Kalenderjahr folgende Daten der von ihnen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich erfassten Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern zu übermitteln:

1. Namen oder sonstige Bezeichnung der Dienstgeber,
2. Anschriften der Arbeitsstätten.

(3) Weder die Inanspruchnahme eines Präventionszentrums noch die Anwendung des Unternehmermodells gemäß § 93a Abs. 10 enthebt die Dienstgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

(4) Die §§ 93a Abs. 1 und 2, 94a Abs. 1 und 2, 94b Abs. 1 und 94c sind anzuwenden. Weiters ist § 94b Abs. 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Sicherheitsvertrauenspersonen und Belegschaftsorgane auch beizuziehen sind, wenn die Begehungen nicht gemeinsam erfolgen.

(5) Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge sowie sonstige vom Präventionszentrum übermittelte Informationen und Unterlagen den Belegschaftsorganen und den Sicherheitsvertrauenspersonen zu übermitteln. Wenn keine Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind, sind die Verbesserungsvorschläge des Präventionszentrums sowie allfällige sonstige Informationen und Unterlagen an geeigneter Stelle zur Einsichtnahme durch die Dienstnehmer aufzulegen. Der Dienstgeber hat die Verbesserungsvorschläge bei der Festlegung von Maßnahmen nach § 77 Abs. 5 und 6 zu berücksichtigen.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z. 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

² Nach dem Wort „beschäftigt“ wurde der Satzpunkt entfernt und der nachfolgende Halbsatz eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

³ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 94¹

Bestellung von Arbeitsmedizinern

(1) Dienstgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung ist gemäß der folgenden Z 1 oder, wenn eine Dienstgeberin oder ein Dienstgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden Z 2 oder 3 zu erfüllen:²

1. durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Dienstverhältnisses, (betriebseigene Arbeitsmediziner) oder
2. durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner oder
3. durch Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums.

(2) Es dürfen nur arbeitsmedizinische Zentren in Anspruch genommen werden, die in die Liste des Bundesministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales gemäß § 80 Abs. 4 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz³ eingetragen sind.

(3) Dienstgeber sind verpflichtet, den Arbeitsmedizinern das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Arbeitsmediziner oder arbeitsmedizinische Zentren das Hilfspersonal, Ausstattung und Mittel zur Verfügung, entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

(4) Die Bestellung von Arbeitsmedizinern berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Zweiter Satz, und am Ende der Z 1 das Wort „oder“ durch einen Beistrich ersetzt gem. Z 23 des Gesetzes IGBI. Nr. 9/2008

³ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 94a¹

Aufgaben, Information und Beziehung der Arbeitsmediziner

(1) Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Dienstgeber haben Arbeitsmediziner hinzuzuziehen:

LANDARBEITSORDNUNG

1. in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln,
4. bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren und der Einführung von Arbeitsstoffen,
5. bei der Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen,
6. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere des Arbeitsrhythmus, der Arbeitszeit und Pausenregelung, der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes,
7. bei der Organisation der Ersten Hilfe,
8. in Fragen des Arbeitsplatzwechsels sowie der Eingliederung und Wiedereingliederung Behinderter in den Arbeitsprozess,
9. bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren,
10. bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und
11. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen.

(2) Dienstgeber haben den Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Arbeitsmediziner sind gesondert zu informieren, wenn Dienstnehmer aufgenommen werden, oder wenn Dienstnehmer aufgrund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmediziner

1. den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht,
2. die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und
3. den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

(4) Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmer sich auf Wunsch einer regelmäßigen geeigneten Überwachung der Gesundheit je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch die Arbeitsmediziner unterziehen können. Die Regelungen über Eignungs- und Folgeuntersuchungen bleiben unberührt.

(5)² In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern hat die sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung in Form von Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner zu erfolgen.

(6)³ Regelmäßige Begehungen haben mindestens in den in Z 1 und 2 genannten Zeitabständen sowohl durch eine Sicherheitsfachkraft als auch durch einen Arbeitsmediziner, nach Möglichkeit gemeinsam, zu erfolgen. Diese Begehungen haben sich auf alle Aspekte von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit in der Arbeitsstätte, einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 88 Abs. 2, zu beziehen:

1. in Arbeitsstätten mit 1 bis 10 Dienstnehmern: mindestens einmal in zwei Kalenderjahren,
2. in Arbeitsstätten mit 11 bis 50 Dienstnehmern: mindestens einmal im Kalenderjahr.

Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7)³ § 93a Abs. 7 bis 9 sind anzuwenden.

(8)⁴ In die Präventionszeit der Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
2. die Beratung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 88 Abs. 2 sowie die Teilnahme an Besichtigungen durch die Land- und Forstwirtschaftsinspektion,
4. die Ermittlung und Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen und Gesundheitsgefahren sowie die Auswertung dieser Ermittlungen und Untersuchungen,
5. die arbeitsmedizinische Untersuchung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern bis zum Höchstausmaß von 20 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Bundesgesetz erforderlichen Ermittlungen und Beurteilungen der Gefahren und der festgelegten Maßnahmen samt Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente,
7. die Durchführung von Schutzimpfungen, die mit der Tätigkeit der Dienstnehmerinnen und Dienst-

LANDARBEITSORDNUNG

- nehmer im Zusammenhang stehen,
8. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 % der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
 9. die Dokumentation der Tätigkeit und der Ergebnisse von Untersuchungen sowie die Erstellung von Berichten und Programmen auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung und
 10. die Koordination der Tätigkeit mehrerer Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung des Art. I Z. 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

³ Angefügt gem. Art. I Z. 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002; nunmehr i.d.F. Art. I Z 46 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006 (Entfall des auf den Absatz bezogenen Zitates „und 12“:

⁴ Angefügt gem. Art. I Z 47 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 94b*

Zusammenarbeit

- (1) Präventivfachkräfte (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner) und der Betriebsrat haben zusammenzuarbeiten.
- (2) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten durchzuführen.
- (3) Die Präventivfachkräfte haben bei gemeinsamen Besichtigungen gemäß Abs. 2 die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat beizuziehen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 94c*

Meldung von Missständen

- (1) Präventivfachkräfte haben die bei Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Missstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmervorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.
- (2) Stellen Präventivfachkräfte bei Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Dienstnehmer und den Dienstgeber oder die für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie den Betriebsrat zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.
- (3) Die Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, wenn sie der Auffassung sind, dass die vom Dienstgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sicherzustellen, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber eine Beseitigung dieser Missstände verlangt haben.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 94d*

Abberufung

- (1) Der Dienstgeber darf eine Präventivkraft nur nach vorheriger Befassung der Sicherheitsvertrauenspersonen, des Betriebsrates, sofern dieser eingerichtet ist, oder der Dienstnehmer abberufen.
- (2) Wenn nach Auffassung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Präventivkraft die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion diese Beanstandungen dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.
- (3) Der Dienstgeber hat im Falle einer Mitteilung nach Abs. 2 binnen vier Wochen zu den Beanstandungen gegenüber der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich Stellung zu nehmen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 94e *

Sonstige Fachleute

- (1) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten, wie Chemikerinnen oder Chemiker, Toxikologinnen oder Toxikologen, Ergonominnen oder Ergonomen oder Arbeitspsychologinnen oder Arbeitspsychologen, alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Die sonstigen Fachleute sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.
- (2) Die Präventivfachkräfte, der Betriebsrat und sonstige Fachleute haben zusammenzuarbeiten.
- (3) Die sonstigen Fachleute haben, sofern ihre Beschäftigung innerhalb der Präventionszeit ein Kalenderjahr nicht überschreitet, nach Beendigung ihrer Tätigkeit, sonst jährlich, der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen, der auch eine systematische Darstellung der Aus-

LANDARBEITSORDNUNG

wirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat.

* Eingefügt gem. Art. I Z 48 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006 (nach Änderung der bisherigen Paragrafenbezeichnung von „§94c“ auf „§94g“

§ 94f *

Präventionszeit

(1) Sofern in § 93a und § 94a nicht anderes bestimmt wird, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt

1. für Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung): 1,2 Stunden pro Dienstnehmerin oder Dienstnehmer,
2. für Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen: 1,5 Stunden pro Dienstnehmerin oder Dienstnehmer.

Bei Berechnung der jährlichen Präventionszeiten für die jeweiligen Arbeitsstätten sind Teile von Stunden unterhalb von 0,5 auf ganze Stunden abzurunden und ab 0,5 auf ganze Stunden aufzurunden. Eine Neuberechnung der jährlichen Präventionszeit im laufenden Kalenderjahr hat erst bei Änderung der der Berechnung zugrunde gelegten Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer um mehr als 5 % zu erfolgen.

(3) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Auf Flächen gemäß § 88 Abs. 2 beschäftigte Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer.

(4) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 % und die Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 % der gemäß Abs. 2 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 % der jährlichen Präventionszeit hat die Dienstgeberin oder der Dienstgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation beizuziehende sonstige geeignete Fachleute oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner zu beschäftigen.

(5) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner ist unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse auf das Kalenderjahr aufzuteilen. Jeder Teil muss jeweils mindestens zwei Stunden betragen.

(6) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte kann auf mehrere Sicherheitsfachkräfte, die Präventionszeit der Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner auf mehrere unter ihnen aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

* Eingefügt gem. Art. I Z 48 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006 (nach Änderung der bisherigen Paragrafenbezeichnung von „§94f“ auf „§94h“

§ 94g ^{1,2}

Verordnungen zum Schutz der Dienstnehmer

(1) Die Landesregierung hat durch Verordnung die näheren Bestimmungen zur Durchführung der §§ 76 bis 94d zu erlassen.

(2) In der Verordnung sind insbesondere vorzusehen:

1. Mindestvorschriften für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz gemäß § 76 a Abs. 5 ³;
2. nähere Einzelheiten für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente gemäß § 78, wobei die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte zu berücksichtigen sind;
3. nähere Anforderungen an die Beschaffenheit, Ausgestaltung und Ausstattung von Arbeitsstätten, Arbeitsräumen und Betriebsräumen gemäß § 88 unter Berücksichtigung des Schutzes von Leben und Gesundheit der Dienstnehmer, insbesondere
 - a) nähere Bestimmungen betreffend Ausgänge und Verkehrswege (§ 88a) sowie erforderlichenfalls betreffend Verkehr in Betrieben (§ 88b) und betreffend Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen (§ 88c),
 - b) nähere Bestimmungen betreffend die Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung gemäß § 88d unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, der Arbeitsstoffe und

LANDARBEITSORDNUNG

der Arbeitsweise sowie der Größe des Betriebes und der Zahl der Dienstnehmer, insbesondere welche Anzahl von Personen mit Rücksicht auf die Größe oder die entlegene Lage des Betriebes bzw. die Unfallgefährdung eine Ausbildung in erster Hilfe zu erhalten hat,

- c) nähere Bestimmungen betreffend sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten gemäß § 88e, insbesondere über die Beschaffenheit der Sanitäreinrichtungen,
 - d) Voraussetzungen für die Einrichtung von Bereitschaftsräumen für Dienstnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, sowie Bestimmungen über die Ausstattung und Beschaffenheit der Aufenthalts- und Bereitschaftsräume (§ 88f);
 4. nähere Bestimmungen über die Beschaffenheit, Aufstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln (§ 89), insbesondere auch hinsichtlich gefährlicher Arbeitsmittel;
 5. nähere Bestimmungen über Arbeitsstoffe (§§ 90 bis 90g), insbesondere betreffend
 - a) Meldung biologischer Arbeitsstoffe,
 - b) Kennzeichnung von gefährlichen Arbeitsstoffen,
 - c) Grenzwerte,
 - d) Anforderungen an Fachkunde und Einrichtungen jener Personen, die Messungen durchführen dürfen, weiters Messverfahren, Verfahren der Probenahme, Auswahl der Messorte, Auswertungen der Messungen und Bewertung der Messergebnisse sowie Zeitabstände der Messungen;
 6. nähere Bestimmungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze, insbesondere über
 - a) die Arbeiten im Sinne des § 91 Abs. 4, für die das Vorliegen der notwendigen Fachkenntnisse nachzuweisen ist, sowie über die Anforderungen an diese Fachkenntnisse,
 - b) die Handhabung von Lasten (§ 91a) einschließlich der Festlegung von Grenzwerten, sofern gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen,
 - c) die Ermittlung und Messung des Lärms (§ 91b), über die Festsetzung von Grenzwerten des Lärms sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren,
 - d) erforderlichenfalls sonstige physikalische Einwirkungen (§ 91c),
 - e) die Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen bzw. die Arbeit mit Bildschirmgeräten (§§ 91d und 91e),
 - f) die Bezeichnung der Ausrüstungsgegenstände, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist und die Zeitabstände, in denen diese Ausrüstungsgegenstände nachweislich von einer fachkundigen Person auf den ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen sind, sowie erforderlichenfalls Tätigkeiten und Bedingungen, bei denen Arbeitskleidung bzw. persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung gestellt werden müssen (§§ 91f bis 91h);
 7. erforderlichenfalls nähere Regelungen über die Gesundheitsüberwachung, wie etwa Untersuchungsrichtlinien und weitere Einwirkungen, Tätigkeiten oder Belastungen, bei denen Eignungs- und Folgeuntersuchungen bzw. sonstige besondere Untersuchungen (§ 92) notwendig sind.
- (3)⁴ Die Landesregierung wird ermächtigt, ÖNORMEN nach dem Normengesetz 1971 zur Gänze oder teilweise für den Bereich des Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmerschutzes und der Unfallverhütung in der Land- und Forstwirtschaft durch Verordnung für verbindlich zu erklären.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Paragrafenbezeichnung geändert gem. Art. I Z 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Zitat ersetzt gem. Art. I Z. 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

⁴ Angefügt gem. Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2009

§ 94h^{1,2}

Ausnahmen

(1) Soweit die Anwendung einzelner Bestimmungen der in Durchführung dieses Gesetzes erlassenen Verordnungen unabhängig von den Umständen des Einzelfalls zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer erforderlich ist, ist in den Verordnungen festzulegen, dass die Behörde von diesen Bestimmungen der Verordnung keine Ausnahme zulassen darf.

(2) Die Behörde kann im Einzelfall auf Antrag des Dienstgebers Ausnahmen von den Bestimmungen der in Durchführung der §§ 88 bis 91e gemäß § 94e Abs. 2 Z 3 bis 6 erlassenen Verordnungen zulassen, wenn

1. diese Ausnahmen aus wichtigen Gründen erforderlich sind,

2. nach den Umständen des Einzelfalls zu erwarten ist, dass Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer auch bei Genehmigung der Ausnahme gewährleistet sind oder dass durch eine andere vom Dienstgeber vorgesehene Maßnahme zumindest der gleiche Schutz erreicht wird wie bei Einhaltung der betreffenden Bestimmungen der Verordnung, und

3. die Genehmigung dieser Ausnahme nicht gemäß Abs. 1 ausgeschlossen ist.

LANDARBEITSORDNUNG

(3) Ausnahmen nach Abs. 2 können befristet oder unter Vorschreibung bestimmter geeigneter Auflagen erteilt werden, wenn dies zur Erreichung der in Abs. 2 Z 2 genannten Zielsetzungen erforderlich ist. Solche Ausnahmen sind von der Behörde aufzuheben, wenn die Auflagen nicht eingehalten werden oder wenn die Voraussetzungen für die Erteilung der Ausnahme nicht mehr vorliegen.

(4) Die Wirksamkeit von Ausnahmen nach Abs. 2 wird durch einen Wechsel in der Person des Dienstgebers nicht berührt, wenn sich der für die Ausnahme maßgebliche Sachverhalt nicht geändert hat.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z. 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

² Paragrafenbezeichnung geändert gem. Art. I Z 50 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 95

(Entf. gem. Art. I Z 51 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006)

§ 96

(Entf. gem. Art. I Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006)

Mutterschutz *

§ 96a *

(1) Ergibt die Beurteilung gemäß § 77 Abs. 3 Gefahren für die Sicherheit oder Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 97 ¹

(1) werdende Mutter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden.

(2) Die Achtwochenfrist (Abs. 1) wird auf Grund eines ärztlichen Zeugnisses berechnet. Erfolgt die Entbindung zu einem früheren oder späteren als dem im Zeugnis angegebenen Zeitpunkt, so verkürzt oder verlängert sich diese Frist entsprechend.

(3) werdende Mütter dürfen keinesfalls beschäftigt werden, wenn nach dem Zeugnis eines Arztes Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wäre.

(4) werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hievon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(5) Falls vom Dienstgeber ein weiterer Nachweis über das Bestehen der Schwangerschaft und über den Zeitpunkt der voraussichtlichen Entbindung verlangt wird, sind allfällige Kosten hiefür von diesem zu tragen.

(6) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangung der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat, unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung hievon der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen. Hiebei sind Name, Alter, und Tätigkeit der werdenden Mutter bekanntzugeben.

(7)² Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung - MuKiPassV^{3,4}, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

¹ In der Fassung des Art. I Z 54 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000 (Entfall der Überschrift)

² Angefügt gem. Art. I Z 55 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

⁴ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 98

(1)¹ werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind.

LANDARBEITSORDNUNG

(2)¹ Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere anzusehen:

1. Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei vorstehend angeführten Arbeiten;
2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;
3. Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung im Sinne der einschlägigen Vorschriften des ASVG gegeben ist;
4. Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoffen³, gleich ob in festem, flüssigem, staub-, gas- oder dampfförmigem Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann; gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe³ sind insbesondere auch Toxoplasma und Rötelvirus, außer in Fällen, in denen nachgewiesen wird, dass die werdende Mutter durch Immunisierung ausreichend gegen diese Agenzien geschützt ist, sowie Blei und Bleiderivate, soweit die Gefahr besteht, dass diese Agenzien vom menschlichen Organismus absorbiert werden;
5. die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
6. die Bedienung von Geräten und Maschinen mit Fußantrieb, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
7. die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;
8. das Schälen von Holz mit Handmessern;
9. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließbandarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließbandarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion untersagt werden;
10. Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;
11. Arbeiten mit biologischen Arbeitsstoffen³ im Sinne des § 90 Abs. 5 Z 2 bis 4, soweit bekannt ist, dass diese Arbeitsstoffe³ oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden.

(3) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallsgefahren ausgesetzt sind.

(4) Im Zweifelsfalle entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß den Abs. 1 bis 3 fällt.

(5)² Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten,

1. bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen, sowie
2. bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen oder
3. bei denen sie besonders belästigenden Geräuschen oder besonderen psychischen Belastungen ausgesetzt sind, nicht beschäftigt werden, wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen entscheidet, dass diese Arbeiten für den Organismus der werdenden Mutter oder für das werdende Kind schädlich sind und im Fall der Z 3 dies auch von einem Gutachten eines Amtsarztes bestätigt wird.

LANDARBEITSORDNUNG

(6) Entf. gem. Art. 36 Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

(7)² werdende Mütter, die selbst nicht rauchen, dürfen, soweit es die Art des Betriebes gestattet, nicht an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, bei denen sie der Einwirkung von Tabakrauch ausgesetzt werden. Wenn eine räumliche Trennung nicht möglich ist, hat der Dienstgeber durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass andere Dienstnehmer, die im selben Raum wie die werdende Mutter beschäftigt sind, diese nicht der Einwirkung von Tabakrauch aussetzen.

¹ In der Fassung des Art. I Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung des Art. I Z 57 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ Wort „Arbeitsstoff“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form ersatzweise eingefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 98a*

(1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, dass sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung des Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder das zu stillende Kind schädlich sind. Sie dürfen keinesfalls mit Arbeiten oder Arbeitsverfahren gemäß § 98 Abs. 2 Z 3, 4 und 9 beschäftigt werden.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt. § 98 Abs. 6 ist anzuwenden.

(4) Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

* Eingefügt gem. Art. I Z 58 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 99

(1)¹ Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist (§ 97 Abs. 1) vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

(2) Über die im Abs. 1 festgesetzten Fristen hinaus ist die Zulassung von Dienstnehmerinnen zur Arbeit nach ihrer Entbindung so lange verboten, als sie arbeitsunfähig sind. Die Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(3) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach ihrer Entbindung nicht mit den im § 98 Abs. 2 Z 1, 3 und 4² genannten Arbeiten beschäftigt werden.

(4)³ Über die Abs. 1 bis 3 hinaus kann die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde für eine Dienstnehmerin, die nach dem Zeugnis eines Arztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, dem Dienstgeber die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendigen Maßnahmen auftragen.

(5)⁴

¹ In der Fassung des Art. I Z 59 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Zitat gem. Art. I Z 60 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ In der Fassung des Art. I Z 61 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁴ Entf. gem. Art. I Z 62 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 100

(1)¹ werdende und stillende Mütter dürfen in der Zeit von 19 Uhr bis 5 Uhr nicht beschäftigt werden.

(2) werdende und stillende Mütter dürfen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

(3)² werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten (§ 61) nicht herangezogen werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist unzulässig.

¹ Abs. 1 in der Fassung gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

² In der Fassung gem. Art. I Z 63 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000 (Entfall des letzten Satzes)

§ 100a*

Ruhmöglichkeit

(1) werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen.

(2) Abs. 1 gilt nicht für die Beschäftigung von werdenden und stillenden Müttern außerhalb von

LANDARBEITSORDNUNG

Betriebsgebäuden und sonstigen ortsgebundenen Anlagen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 64 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 101

(1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit freizugeben. Diese Freizeit hat für Dienstnehmerinnen, die nicht mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, an Tagen, an denen sie mehr als viereinhalb Stunden arbeiten, fünfundvierzig Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht oder mehr* Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je fünfundvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von neunzig Minuten zu gewähren.

(2) Für Dienstnehmerinnen, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, sind Ausmaß und Verteilung der Stillzeiten einvernehmlich zu bestimmen. Das Ausmaß der Stillzeit darf jedoch nicht geringer sein als nach Abs. 1 für die nicht in der Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmerinnen. Kommt ein Einvernehmen nicht zustande, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion auf Antrag der Dienstnehmerin oder von Amts wegen dem Dienstgeber Ausmaß und Verteilung der Stillzeiten unter Bedachtnahme auf die besonderen Verhältnisse des Einzelfalles aufzutragen.

(3) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstaufschlag nicht eintreten. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.

* Wortfolge „oder mehr“ eingefügt gem. Art. I Z 65 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 102

(1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, daß dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, dem Dienstgeber bekanntgegeben wird. Eine schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung innerhalb der vorstehenden Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine ärztliche Bestätigung die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft beziehungsweise Entbindung nicht innerhalb der Fünftagefrist bekanntgeben, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

(3)* Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muß dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines ordentlichen[^] Gerichtes oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigegeben sein, aus der hervorgeht, daß die Dienstnehmerin über den gesetzlichen Kündigungsschutz im Falle der Mutterschaft belehrt wurde.

* In der Fassung des Art. I Z. 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

[^] Wort „ordentlichen“ eingefügt gem. Art. 36 Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 102a*

Befristete Dienstverhältnisse

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 97 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 97 Abs. 3 gehemmt, es sei denn, dass die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

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

* Eingefügt gem. Art. I Z 66 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 103*

Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des ordentlichen[^] Gerichtes entlassen werden.

LANDARBEITSORDNUNG

^A Wort „ordentlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

* In der Fassung des Art. I Z 67 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 104

(1)¹ Macht die Anwendung der §§ 96a, 98, 98a, 99 Abs. 3 oder des § 100 Abs. 1, soweit § 102a Abs. 3 nicht anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in den Zeitraum von 13 Wochen Zeiten, während der die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so verlängert sich der Zeitraum von 13 Wochen um diese Zeiten; diese Zeiten bleiben bei der Berechnung des Durchschnittsverdienstes außer Betracht. Das gleiche gilt, wenn die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit zur Folge hatte. Bei Saisonarbeit mit Akkord- oder Prämienentlohnung ist der Durchschnittsverdienst der letzten 13 Wochen nur für die Zeit weiter zu gewähren, während der solche Arbeiten im Betrieb verrichtet werden, für die übrige Zeit ist das Entgelt weiter zu gewähren, das die Dienstnehmerin ohne Vorliegen der Schwangerschaft erhalten hätte.

(2)¹ Dienstnehmerinnen, die gemäß § 97 Abs. 2 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die aufgrund der §§ 96a, 98, 98a, 99 Abs. 3 oder des § 100 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während deren Wochengeld oder Krankengeld nach dem ASVG², bezogen werden kann; ein Anspruch auf einen Zuschuß des Dienstgebers zum Krankengeld wird hiedurch nicht berührt.

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988³ in den Kalenderjahren, in welchen Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz⁴ fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

¹ In der Fassung des Art. I Z 68 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Zitat gem. Art. I Z 69 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ Zitat in der Fassung des Art. I Z. 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990 (gleichlautend gem. Art. I Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000)

⁴ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 105¹

Karenz

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist des § 99 Abs. 1 und 2 Karenz gegen Entfall des Arbeitsentgelts bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, zu gewähren, wenn sie mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt. Das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(1a)² Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Falle des § 105a Abs. 1 letzter Satz, nicht zulässig.

(2) Die Karenz muß mindestens zwei Monate³ betragen.

(3)⁴ Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 99 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrer Dienstgeberin oder 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) Wird Karenz nach Abs. 1 und 3 in Anspruch genommen, so erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 102 und 103 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. § 26f Abs. 2 ist anzuwenden.

¹ In der Fassung des Art. I Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

² Eingefügt gem. Art. I Z 54 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Wortfolge „zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

⁴ I.d.F. gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

§ 105a¹

Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater

(1) Die Karenz kann zweimal mit dem Vater geteilt werden. Jeder Teil der Karenz der Dienstnehmerin muß mindestens zwei Monate² betragen. Er ist in dem in § 105 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluß an eine Karenz des Vaters anzutreten. § 26b Abs. 2 ist anzuwenden.

(2)³ Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie späte-

LANDARBEITSORDNUNG

stens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrer Dienstgeberin oder ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 99 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) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles und endet vier Wochen nach dem Ende des jeweiligen Karenzteiles.

¹ In der Fassung des Art. 1 Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

² Wortfolge „zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

³ I.d.F. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

§ 105b *

Aufgeschobene Karenz

(1) Die Dienstnehmerin kann mit dem Dienstgeber vereinbaren, daß sie drei Monate ihrer Karenz aufschiebt und bis zum Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes verbraucht, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist. Dabei sind die Erfordernisse des Betriebes und des Anlasses der Inanspruchnahme zu berücksichtigen. Aufgeschobene Karenz kann jedoch nur dann genommen werden, wenn die Karenz nach den §§ 105 oder 105a spätestens

1. mit Ablauf des 21. Lebensmonates des Kindes,
2. wenn auch der Vater aufgeschobene Karenz in Anspruch nimmt, mit Ablauf des 18. Lebensmonates des Kindes, geendet hat. § 26c Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in §§ 105 Abs. 3 oder 105a Abs. 2 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 26c Abs. 3 zweiter bis letzter Satz.

(3) Der Beginn des aufgeschobenen Teiles der Karenz ist dem Dienstgeber spätestens drei Monate vor dem gewünschten Zeitpunkt bekannt zu geben. Kommt innerhalb von zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zustande, kann die Dienstnehmerin die aufgeschobene Karenz zum gewünschten Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat binnen weiterer zwei Wochen wegen des Zeitpunktes des Antritts der aufgeschobenen Karenz die Klage beim zuständigen ordentlichen^A Gericht eingebracht.

(4) Wird die aufgeschobene Karenz im Rahmen eines anderen Dienstverhältnisses als jenem, das zur Zeit der Geburt des Kindes bestanden hat, in Anspruch genommen, bedarf es vor Antritt der aufgeschobenen Karenz jedenfalls einer Vereinbarung mit dem neuen Dienstgeber.

^A Wort „ordentlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

* In der Fassung des Art. 1 Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

§ 105c ¹

Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter

(1) Eine Dienstnehmerin, die ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

1. an Kindes Statt angenommen hat (Adoptivmutter), oder
2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen hat (Pflegermutter),

mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

(2) Die §§ 105 bis 105b sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Karenz nach den §§ 105 und 105a beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils;
2. nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz nach den §§ 105 und 105a unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonats, jedoch vor Vollendung des zweiten Lebensjahres an Kindes Statt an oder in unentgeltliche Pflege, kann sie auch über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus Karenz bis zu sechs Monaten in Anspruch nehmen;
4. an die Stelle des Begriffes „Vater“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form tritt der Begriff „anderer Elternteil“ in der jeweils verwendeten grammatikalischen Form.

(3) Nimmt die Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des zweiten Lebensjahres, jedoch vor Ablauf des siebenten Lebensjahres des Kindes an Kindes Statt an oder nimmt sie es in der Absicht, es an Kin-

LANDARBEITSORDNUNG

des Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Karenz in der Dauer von sechs Monaten. Die Karenz beginnt mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an eine Karenz des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils.

(4) Die §§ 102, 103 und 106 sind auf Karenz nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 102 Abs. 2) die Mitteilung von der Annahme an Kindes Statt oder von der Übernahme in Pflege tritt; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung einer Karenz verbunden sein.

¹ I.d.F. gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 105d ¹

Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils

(1) Ist der andere Elternteil, Adoptiv- oder Pflegeelternteil durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin oder auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz zu gewähren. Dasselbe gilt bei Verhinderung des anderen Elternteils, Adoptiv- oder Pflegeelternteils, der zulässigerweise nach Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes Karenz in Anspruch nimmt.

(2) § 26e Abs. 2, 3 und 4 ist anzuwenden.

(3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Landesgesetzes, so beginnt der Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung wegen Verhinderung des anderen Elternteils mit der Meldung und endet vier Wochen nach Beendigung der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung.

¹ I.d.F. gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 105e *

Die §§ 26g bis 26i sind anzuwenden.

* In der Fassung des Art. 1 Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

§ 105f *

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

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

1. das Dienstverhältnis zum Zeitpunkt des Antritts der Teilzeitbeschäftigung ununterbrochen drei Jahre gedauert hat und
2. die Dienstnehmerin zu diesem Zeitpunkt in einem Betrieb (§ 136) mit mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin oder zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen bei derselben Dienstgeberin oder demselben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Bundesgesetz werden abweichend von § 105e iVm § 26i Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

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

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 199 Abs. 1 Z 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen

LANDARBEITSORDNUNG

einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

* Ersatzweise eingefügt gem. Art. 1 Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; gem. dessen Art. II Abs. 4 gilt diese Bestimmung für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist. Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden sind, gilt weiterhin der folgende § 105f (fälschlich „in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr. 31/2003“ zitiert; tatsächlich besteht § 105f in der Fassung des Art. 1 Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002):

§ 105f *

Teilzeitbeschäftigung

(1) Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen beizuziehen. Die §§ 26j Abs. 7 bis 9, 26k und 26l sind anzuwenden.

(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1 und 6 und des § 26j Abs. 7 bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn keine Karenz in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 in Anspruch, besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung mit dem Vater kann die Teilzeitbeschäftigung der Dienstnehmerin über den Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes hinaus um die Anzahl der Monate verlängert werden, um die der Vater seine Teilzeitbeschäftigung vor Ablauf des zweiten Lebensjahres verkürzt.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes in Anspruch genommen, hat die Dienstnehmerin Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

1. bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt; Abs. 2 letzter Satz ist anzuwenden;
2. bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur die Dienstnehmerin oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Wird Teilzeitbeschäftigung abweichend von Abs. 3 vor oder nach Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes anstelle von Karenz in Anspruch genommen, verlängert oder verkürzt sich die mögliche Dauer der Teilzeitbeschäftigung um die Anzahl der Monate, in denen vor Vollendung des ersten Lebensjahres Karenz nicht oder über die Vollendung des ersten Lebensjahres hinaus Karenz in Anspruch genommen wird.

(5) Die Teilzeitbeschäftigung kann nur einmal zwischen den Eltern geteilt werden. Sie muß mindestens drei Monate dauern und beginnt entweder

1. im Anschluß an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2 oder
2. einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) oder
3. im Anschluß an eine Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder gleichartigen Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes oder
4. im Anschluß an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters.

(6) Beabsichtigt die Dienstnehmerin, Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2 oder einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) in Anspruch zu nehmen, hat sie ihrem Dienstgeber die Absicht, Teilzeitbeschäftigung in Anspruch zu nehmen, und deren Dauer, Ausmaß und Lage bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben und dem Dienstgeber nachzuweisen, daß der Vater keine Karenz in Anspruch nimmt. Nimmt die Dienstnehmerin Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an eine Karenz oder an eine Teilzeitbeschäftigung des Vaters in Anspruch, hat sie dies spätestens drei Monate vor Ende der Karenz oder der Teilzeitbeschäftigung des Vaters ihrem Dienstgeber bekannt zu geben. Lehnt der Dienstgeber die begehrte Teilzeitbeschäftigung innerhalb von zwei Wochen nach der Meldung ab, so hat die Dienstnehmerin binnen weiteren zwei Wochen bekannt zu geben, ob sie anstelle der Teilzeitbeschäftigung eine Karenz in Anspruch nehmen will.

LANDARBEITSORDNUNG

(7) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt im Falle des Abs. 5 Z 3 und 4 mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt der Teilzeitbeschäftigung.

(8) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 endet vier Wochen nach Beendigung der Teilzeitbeschäftigung. Dasselbe gilt während eines Rechtsstreites gemäß § 26j Abs. 7.

* In der Fassung des Art. 1 Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

§ 105g *

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 105f Abs. 1 oder 4 hat, kann mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

* Eingefügt gem. Art. 1 Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; gem. dessen Art. II Abs. 4 gilt diese Bestimmung für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

§ 105h¹

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 105f und 105g ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den § 177 Abs. 4 oder § 179⁴ ABGB gegeben ist und sich der Vater nicht gleichzeitig in Karenz befindet.

(2) Die Dienstnehmerin kann die Teilzeitbeschäftigung für jedes Kind nur einmal in Anspruch nehmen. Die Teilzeitbeschäftigung muss mindestens zwei² Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 99 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 99 Abs. 1 und dem Beginn der beabsichtigten Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 99 Abs. 1 bekannt zu geben.

(5)³ 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 der Dienstgeberin oder 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)³ Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie oder 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) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, gebühren der Dienstnehmerin sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

(8) § 26s ist anzuwenden.

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

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

¹ Eingefügt gem. Art. 1 Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; gem. dessen Art. II Abs. 4 gilt diese Bestimmung für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

² Wortfolge „zwei Monate“ ersatzweise eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

³ I.d.F. gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

⁴ Zitat „§ 177 Abs. 4 oder § 179“ ersatzweise eingefügt gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

LANDARBEITSORDNUNG

105i *

Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung beizuziehen. Kommt binnen zwei Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung zu Stande, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmerin und Dienstgeberin oder Dienstgeber den Verhandlungen Vertreterinnen oder Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer und der Dienstgeberinnen oder Dienstgeber beigezogen werden. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

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

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

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

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

* Eingefügt gem. Art. 1 Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; gem. dessen Art. II Abs. 4 gilt diese Bestimmung für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

§ 105j *

Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung

(1) In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen über die Teilzeitbeschäftigung, deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß beizuziehen.

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

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

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

* Eingefügt gem. Art. 1 Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; gem. dessen Art. II Abs. 4 gilt diese Bestimmung für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 105k *

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 105f und 105g zu Stande, kann die Dienstnehmerin der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

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

Karenz, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, in Anspruch nimmt.

(2) Gibt das ordentliche^c Gericht der Klage der Dienstgeberin oder des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 105i Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 105j Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

* Eingefügt gem. Art. I Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; gem. dessen Art. II Abs. 4 gilt diese Bestimmung für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

^c Wort „ordentliche“ eingefügt gem. Art. 36 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 105l *

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 102 und 103 beginnt grundsätzlich mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor dem beabsichtigten Antritt der Teilzeitbeschäftigung. Er dauert bis vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung, längstens jedoch bis vier Wochen nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 105i und 105j.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei den ordentlichen Gerichten^b angefochten werden. § 207 Abs. 5 ist anzuwenden.

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

* Eingefügt gem. Art. I Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; gem. dessen Art. II Abs. 4 gilt diese Bestimmung für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

^b Wortfolge „bei den ordentlichen Gerichten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 105m¹

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

Die §§ 105f bis 105l gelten auch für eine Adoptiv- oder Pflegemutter mit der Maßgabe, dass die Teilzeitbeschäftigung frühestens mit der Annahme oder der Übernahme des Kindes beginnen kann. Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zum frühest möglichen Zeitpunkt, hat sie dies der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben. § 105h Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „der Vater“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.²

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; gem. dessen Art. II Abs. 4 gilt diese Bestimmung für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

² Letzter Satz angefügt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 105n *

Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die §§ 105f bis 105m sind auch für eine von der Dienstnehmerin beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

* Eingefügt gem. Art. I Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; gem. dessen Art. II Abs. 4 gilt diese Bestimmung für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

§ 105o^{1,2}

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten,
2. nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt (§ 105c Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 105c Abs. 1 Z 2) innerhalb von drei Monaten,

LANDARBEITSORDNUNG

3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 105, 105a, 105c, 105d oder § 105h Abs. 8 in Verbindung mit § 26s³ bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 11 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

² Paragraphenbezeichnung geändert gem. Art. I Z 57 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Wortfolge „§ 105h Abs. 8 in Verbindung mit § 26s“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 57 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; gem. dessen Art. II Abs. 4 gilt diese Bestimmung für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

§ 106 *

Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 26u.

* I.d.F. gem. Art. I Z 58 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006; gem. dessen Art. II Abs. 4 gilt diese Bestimmung für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes (17. Juni 2006) geboren worden ist.

§ 107 *

Für die Durchführung der in den §§ 98 Abs. 3 und 98a Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt 5.

* In der Fassung des Art. I Z. 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

Schutz der Jugendlichen¹

§ 108¹

(1) Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 109 Abs. 6 und 6a gelten, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 108a Abs. 3 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2)² Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 57 Abs. 1 und 2 gelten sinngemäß.

(3) Werden Jugendliche von mehreren Dienstgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammengerechnet die in Abs. 2 vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

(4) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferialpraktikums beschäftigt werden (§ 109 Abs. 6a Z 2 und 3), gilt Abs. 2 mit der Abweichung, dass während der Hauptferien und schulfreier Zeiten, die eine Woche überschreiten, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit gemäß § 57 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, ist eine Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(5) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

1. Personen unter 15 Jahren (§ 109 Abs. 6a) eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;
2. den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallarbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf zehn Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird.

(6) § 63 gilt mit der Maßgabe, dass eine Arbeitspause mindestens 30 Minuten zu betragen hat.

(7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit (§ 61) nicht herangezogen werden.

(8) Personen unter 15 Jahren (§ 109 Abs. 6a) dürfen vor sechs Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor sechs Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 92 Abs. 5 durchgeführt wurde.

(9) Jugendliche dürfen an Samstagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden. Für Jugendliche, die in Betrieben gemäß § 5 Abs. 4 erster Satz beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13 Uhr zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen am Montag in der darauffolgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.

(10) Während der Arbeitsspitzen muss die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinanderfolgende Stun-

LANDARBEITSORDNUNG

den, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 64 Abs. 5³) zulässig.

(11) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit (Abs. 10) beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:

1. bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Zeit;
2. bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
3. bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 48 Stunden.

Jedes zweite Wochenende muss arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenfreizeit ist an höchstens 15 Wochentagen im Kalenderjahr erlaubt.

¹ In der Fassung des Art. I Z 76 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² In der Fassung der Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009 (Entfall des Wortes „regelmäßige“ vor dem Wort „Wochenarbeitszeit“).

³ Zitat ersetzt gem. Art. I Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

§ 108a¹

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

(2)² Die Beschäftigung Jugendlicher mit Arbeiten,

1. die objektiv ihre physische und psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
2. die eine schädliche Einwirkung von giftigen, krebserregenden, erbgutverändernden, fruchtschädigenden oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Stoffen mit sich bringen,
3. die eine schädliche Einwirkung von Strahlen mit sich bringen,
4. die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass junge Menschen sie wegen mangelndem Sicherheitsbewusstseins oder wegen mangelnder Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder nicht abwenden können oder
5. bei denen die Gesundheit durch extreme Kälte, Hitze, Lärm oder Erschütterungen gefährdet wird,

ist verboten. Die Landesregierung hat durch Verordnung die Arbeiten und Verfahren näher zu bezeichnen, die durch physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen oder aufgrund ihrer Beschaffenheit geeignet sind, die in Z 1 bis 5 genannten spezifischen Gefahren für Jugendliche mit sich zu bringen. Die Verordnung hat auch die Arbeiten festzulegen, welche wegen der damit verbundenen besonderen Gefahren für die Sicherheit, Gesundheit oder Sittlichkeit für Jugendliche nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind.

(3) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in einem Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, herangezogen werden. Lehrlinge oder Jugendliche, die in einem sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nach Vollendung des 16. Lebensjahres zu Ausbildungszwecken fallweise bei den im ersten Satz genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten. Dieses Verbot gilt nicht für Lehrverhältnisse, die gem. § 17 Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung 1992 - LFBAO, LGBl. Nr. 51/1993, in der jeweils geltenden Fassung³, im Anschluß an eine andere abgeschlossene Lehre eingegangen werden (Anschlußlehre).

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a ASVG erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(5)⁴ Ergibt die Beurteilung gemäß § 77 Abs. 4 eine Gefahr für die Sicherheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber, unbeschadet der Regelung über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz, dafür Sorge zu tragen, dass in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a ASVG stattfindet.

(6)⁴ Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z. 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

² In der Fassung des Art. I Z 77 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ Zitat in der Fassung des Art. I Z 78 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁴ In der Fassung des Art. I Z 79 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 108b¹

(1) Körperliche Züchtigungen oder erhebliche wörtliche Beleidigungen sind verboten.

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

(3) Dienstgebern, die wegen Übertretung von Vorschriften betreffend den Schutz der Jugendlichen bestraft wurden, kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von

LANDARBEITSORDNUNG

Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagt werden.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z. 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

² In der Fassung der Z 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009 (Entfall der Wortfolge „oder deren Bevollmächtigten“ nach dem Wort „Dienstgebern“).

Kinderarbeit

§ 109

(1) Kinder dürfen, soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird, zu Arbeiten nicht herangezogen werden.

(2) Als Kinderarbeit im Sinne dieses Gesetzes gilt die entgeltliche und die, wenn auch nicht besonders entlohnte, regelmäßige Verwendung von Kindern zu Arbeiten jeglicher Art.

(3)¹ Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern ausschließlich zum Zwecke 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 ^{1A} vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelt Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers ^{1B} beschäftigt sind, beschäftigt werden.

(3a) ^{1C} 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) Die Beschäftigung Schulpflichtiger darf die Schulausbildung nicht beeinträchtigen.

(5) Bei der Beschäftigung von Kindern im Sinne des Abs. 3 ist auf deren Gesundheit, Sicherheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen und jede Gefährdung der Sittlichkeit zu vermeiden. Kinder, die gemäß Abs. 3 beschäftigt werden dürfen, dürfen an Schultagen und an schulfreien Tagen nicht mehr als zwei Stunden in Anspruch genommen werden, wobei die Gesamtzahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden keinesfalls mehr als sieben Stunden betragen darf. Nach Schluss des Unterrichts und bei geteiltem Unterricht nach Schluss jeden

LANDARBEITSORDNUNG

Unterrichtsabschnittes ist ohne Anrechnung auf die für den Schulweg aufgewendete Zeit eine Stunde arbeitsfrei zu halten, es sei denn, dass es sich ausschließlich um eine Beschäftigung mit einem Botengang handelt. Eine Beschäftigung zwischen 19 Uhr und 6 Uhr ist nicht erlaubt.²

(6)³ Kinder im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige

1. bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
2. bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht.

(6a)⁴ Für Minderjährige (Abs. 6 Z 1), die die Schulpflicht beendet haben und

1. in einem Lehrverhältnis oder
2. im Rahmen eines Ferienpraktikums oder
3. im Rahmen eines Pflichtpraktikums

beschäftigt werden, gelten die Bestimmungen für Jugendliche.

(7) Als eigene Kinder im Sinne dieses Gesetzes gelten Kinder (Abs. 6), die mit jenem, der sie beschäftigt, im gemeinsamen Haushalt leben und mit ihm bis zum dritten Grade verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Stiefkindern oder Wahlkindern stehen, oder zu deren Vormund er bestellt ist. Alle übrigen Kinder gelten als fremde Kinder.

¹ In der Fassung des Art. I Z 80 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

^{1A} Wortfolge „13. Lebensjahr“ ersatzweise eingefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{1B} Wortfolge „der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers“ ersatzweise eingefügt gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{1C} Eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

² Letzter Satz angefügt gem. Art. I Z 81 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ In der Fassung des Art. I Z 82 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁴ Angefügt gem. Art. I Z 83 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

Abschnitt 5: Arbeitsaufsicht

§ 110

Allgemeines

(1) Zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft ist eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzurichten.

(2)* Insofern Vorschriften dieses Gesetzes auch auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft anzuwenden sind, in denen nur Arbeitskräfte nach § 3 Abs. 1 beschäftigt werden, obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen auch in diesen Betrieben.

* I.d.F. gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion

§ 111

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat durch fortlaufende Betriebskontrollen die Einhaltung der dem Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer dienenden Gesetze, Verordnungen und Verfügungen zu überwachen, insbesondere bezüglich des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit, der Verwendung der Dienstnehmer, der Arbeitszeit, der Dienstnehmerverzeichnisse, der Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen, Lohnzahlung, der Kinderarbeit, Beschäftigung der Jugendlichen und der Ausbildung der Lehrlinge. Insbesondere hat sie auf die in den Betrieben verwendeten Maschinen und Geräte sowie alle baulichen und elektrischen Anlagen auf die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen und auf den baulichen und sicherheitstechnischen Zustand hin zu überprüfen.

(2) In den Fragen der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge und der Unfallverhütung ist das Einvernehmen mit den zuständigen Sozialversicherungsträgern herzustellen.

(3) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, die Aufenthaltsräume und Arbeitsstätten, die vom Betriebsinhaber bereitgestellten Wohnungen und Unterkünfte sowie die Wohlfahrts- und sanitären Anlagen usw. jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Dem Betriebsinhaber steht es frei, der Besichtigung beizuwohnen. Auf Verlangen ist er verpflichtet, entweder selbst an der Besichtigung teilzunehmen oder eine ausreichend informierte Person zu beauftragen, ihn bei der Besichtigung zu vertreten.¹ In Betrieben, in welchen Betriebsräte bestellt sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte bestellt sind, ist vom Betriebsinhaber den Dienstnehmern von der Gegenwart der Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Kenntnis

LANDARBEITSORDNUNG

zu geben.

(4) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind insbesondere befugt:

1. den Betriebsinhaber, dessen Stellvertreter und die im Betriebe beschäftigten Dienstnehmer über Umstände zu befragen, die ihren Wirkungsbereich berühren;

2. vom Betriebsinhaber die Vorlage der Dienstnehmerverzeichnisse, der Kollektiv- und Einzelverträge, der Lehrverträge, der Lohnlisten, der Urlaubslisten, der Betriebsvereinbarung sowie ähnlicher die Dienstnehmer betreffende Unterlagen zu verlangen und Abschriften oder Auszüge davon anzufertigen.

(5)⁴ Die Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber haben den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion den Zugang zu den in Abs. 3 angeführten Räumlichkeiten jederzeit zu gewähren. Ebenso sind die Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber verpflichtet den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die in Abs. 4 Z 2 angeführten Unterlagen und aufgrund dieses Gesetzes zu führende Aufzeichnungen auf Verlangen zur Einsicht vorzulegen.

(6)^{2,3} Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstgeberinnen und Dienstgeber Gelegenheit zu geben, an Besichtigungen teilzunehmen, sofern die Teilnahme der zuständigen Landarbeiterkammer an Besichtigungen zur Überwachung der Einhaltung von arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und dienstnehmerschutzrechtlichen Vorschriften vorgesehen ist. Erfolgt auf Grund einer Besichtigung eine Anzeige gemäß § 113, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Kopie der Anzeige auch den zuständigen Interessenvertretungen, die an der Besichtigung teilgenommen haben, zu übermitteln.

¹ Dritter Satz angefügt gem. Art. 1 Z 59 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² Angefügt gem. Art. 1 Z 60 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Absatzbezeichnung gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018)

⁴ Eingefügt gem. Z 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018)

§ 112

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber den Dienstnehmern durch Rat zu unterstützen. Sie haben die Dienstgeber und die Dienstnehmer bei sich bietender Gelegenheit über die Notwendigkeit und den Gebrauch von Schutzvorkehrungen bei Betriebsmitteln und über die Bedeutung von Maßnahmen der Gesundheitspflege, der Unfallverhütung und von Maßnahmen zum Schutze der Sittlichkeit in Betrieben zu belehren; sie haben schließlich eine vermittelnde Tätigkeit zum Ausgleich der Interessen der Dienstgeber und der Dienstnehmer auszuüben und sollen bei Streitigkeiten zur Wiederherstellung des Einvernehmens beitragen. Hiebei haben sie sich der Mitarbeit der Organe der im Betrieb errichteten Betriebsvertretung zu bedienen.

(2) Die Betriebsvertretungen haben wahrgenommene Mängel hinsichtlich der Einhaltung von Vorschriften über den Dienstnehmerschutz der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis zu bringen; erforderlichenfalls haben sie eine Revision des Betriebes zu beantragen.

(3) Wenn nach Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Verwendung eines Arbeits-(Hilfs-)stoffes oder Arbeitsmittels die Dienstnehmer gefährdet, so ist sie berechtigt, eine Probe in dem unbedingt erforderlichen Ausmaß zu entnehmen und deren fachliche Untersuchung durch eine hiezu befugte Anstalt zu veranlassen. Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber ist von der Entnahme der Probe zu verständigen.* Ferner hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, wenn nach ihrer Ansicht für die Dienstnehmer bereitgestelltes Trinkwasser oder im Betrieb an die Dienstnehmer verabreichte Lebensmittel die Gesundheit gefährden, der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde Anzeige zu erstatten.

(4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 3 1. Satz hat der Betriebsinhaber zu tragen, wenn sich nach dem Untersuchungsergebnis die Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion als richtig erweist.

* Satz eingefügt gem. Z 45 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2009.

§ 113

(1)¹ Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer fest, so hat es der Betriebsinhaberin bzw. dem Betriebsinhaber oder seiner oder seinem Beauftragten innerhalb angemessener Frist den Auftrag zu erteilen, den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen.

(2)¹ Wenn diesem Auftrag nicht innerhalb der festgelegten oder erstreckten Frist entsprochen wird, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an die zuständige Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten, falls die Anzeige nicht bereits anlässlich der Feststellung der Übertretung erstattet wurde. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden. Werden Übertretungen von arbeitsstättenbezogenen Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmerschutzvorschriften oder behördlichen Verfü-

LANDARBEITSORDNUNG

gungen festgestellt, die sich auf geringfügigste Abweichungen von technischen Maßen beziehen, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von der Erstattung einer Anzeige abzusehen.

(3) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der Ansicht ist, daß in einem Betriebe Vorkehrungen zum Schutze des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer erforderlich sind, so hat sie, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für eine behördliche Verfügung gegeben sind, bei der Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen, es sei denn, daß der Betriebsinhaber dem Auftrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, Abhilfe zu schaffen, entspricht.

(4) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion anlässlich einer Besichtigung (§ 111) feststellt, daß der Schutz der Dienstnehmer sofortige Abhilfe erfordert, so hat sie an Stelle der sonst zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die erforderliche Verfügung schriftlich mit der gleichen Wirkung selbst zu treffen, als ob sie von dieser Behörde erlassen worden wäre. Eine Abschrift des Bescheides ist der Bezirksverwaltungsbehörde und der Betriebsvertretung zuzustellen.

(5) Die von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion festgestellten Mängel sowie die gemäß Abs. 1 bis 4 getroffenen Maßnahmen sind unverzüglich dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten und den Betriebsräten - falls keine Betriebsvertretung besteht, den hievon betroffenen Dienstnehmern - zur Kenntnis zu bringen.

(6)³ Eine Beschwerde an das Landesverwaltungsgericht gegen einen Bescheid im Sinne des Abs. 3 hat keine aufschiebende Wirkung.

(7) Über alle Anzeigen und Anträge der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist von der Bezirksverwaltungsbehörde binnen zwei Wochen das Verfahren durchzuführen. Gelangt die Bezirksverwaltungsbehörde bei den Erhebungen zu der Ansicht, daß das Strafverfahren einzustellen ist oder eine niedrigere Strafe als von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion beantragt wurde, zu verhängen ist, so hat sie vor Einstellung des Strafverfahrens beziehungsweise vor Fällung des Erkenntnisses der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine schriftliche Ausfertigung des erlassenen Bescheides ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzustellen.

¹ I.d.F. gem. Art. I Z 61 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² I.d.F. gem. Art. 36 Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014).

³ Wort „Bezirksverwaltungsbehörde“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 62 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 114

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist begutachtendes Fachorgan auf dem Gebiete des Dienstnehmerschutzes in der Land- und Forstwirtschaft.

(2) Die Verwaltungsbehörden und sonstigen Verwaltungsstellen sind verpflichtet, vor Erlassung von Entscheidungen, Verfügungen und vor sonstigen Maßnahmen, die den Schutz von land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern berühren, insbesondere Erteilung von Bau- und Benützungsbewilligungen, Zulassung oder Überprüfung neuer Maschinen, Maschinentypen, Schutzeinrichtungen* und -ausrüstungen, neuer Stoffe oder Substanzen und neuer Verfahren, eine Äußerung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzuholen. Letztere kann von den Verwaltungsbehörden oder sonstigen Verwaltungsstellen zur Erstattung von Gutachten oder Vorschlägen über zu verfügende Maßnahmen zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer herangezogen werden. Sie kann aber auch unaufgefordert solche Gutachten und Vorschläge erstatten.

(3) Wird in einer den Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer betreffenden Angelegenheit durch die Verwaltungsbehörde das Ermittlungsverfahren eingeleitet, so ist die Land- und Forstwirtschaftsinspektion berechtigt, an diesem Verfahren teilzunehmen. Sie ist zur Teilnahme an der mündlichen Verhandlung, die in dem Ermittlungsverfahren stattfindet, zu laden.

* Begriff „Schutzeinrichtungen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 63 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 115

In den Fällen der §§ 113 Abs. 7 und 114 steht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gegen den Bescheid der zuständigen Verwaltungsbehörde die Beschwerde an das Landesverwaltungsgericht^A zu, wenn der Bescheid dem von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gestellten Antrag oder der abgegebenen Äußerung nicht entspricht oder wenn sie vor Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen (§ 114) nicht gehört worden ist.*.

* Letzter Satz („Über die Berufung entscheidet der Unabhängige Verwaltungssenat.“) entf. gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

A Wortfolge „die Beschwerde an das Landesverwaltungsgericht“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014).

LANDARBEITSORDNUNG

§ 116

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind verpflichtet, über alle ihnen bei Ausübung ihres Dienstes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dürfen einen Betrieb, der der Arbeitsaufsicht unterliegt, weder auf eigene noch auf fremde Rechnung betreiben noch an einem solchen Betrieb beteiligt sein; sie dürfen auch nicht in einem Dienstverhältnis zu einem solchen land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen stehen.

(3) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Quelle jeder Beschwerde über bestehende Mängel oder über eine Verletzung der gesetzlichen Vorschriften als unbedingt vertraulich zu behandeln und dürfen weder dem Betriebsinhaber noch dessen Beauftragten andeuten, daß eine Besichtigung durch eine Beschwerde veranlaßt worden ist.

§ 117

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Landesregierung alljährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit und Wahrnehmungen zu erstatten, den diese zu verwerten und in einer zusammenfassenden Darstellung im Landesamtsblatt für das Burgenland zu veröffentlichen hat.

(2) Der Bericht ist nach Art. 27 des Übereinkommens Nr. 129 der Internationalen Arbeitskonferenz zu gestalten.

§ 118

Rechtshilfe

(1)¹ Alle Behörden sowie die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

(2)² Die Sicherheitsbehörden haben jeden ihnen zur Kenntnis gelangten Arbeitsunfall in Betriebsstätten oder auf Arbeitsstätten, bei dem eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer getötet oder erheblich verletzt worden ist, der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion ohne Verzug zu melden.

¹ Absatzbezeichnung gem. Art. I Z 64 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² Absatzangefügt gem. Art. I Z 64 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung

§ 119

(1) Die Träger der Sozialversicherung haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in ihrer Wirksamkeit zu unterstützen.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat in den Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes, insbesondere der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, auf ständige Zusammenarbeit mit den in Betracht kommenden Trägern der Sozialversicherung und den Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer Bedacht zu nehmen. Zur Förderung der ständigen Zusammenarbeit hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer mindestens zwei Mal jährlich zu Aussprachen einzuladen. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreter der in Betracht kommenden Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden.*

(3) An Betriebsbesichtigungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben sich auf deren Verlangen die Träger der Sozialversicherung nach Tunlichkeit durch Entsendung von fachkundigen Organen zu beteiligen. Die Kosten, die aus der Teilnahme an solchen Betriebsbesichtigungen erwachsen, sind von den Trägern der Sozialversicherung zu tragen.

(4) Die Träger der Sozialversicherung können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Vornahme von Betriebsbesichtigungen beantragen, wenn nach ihrer Ansicht in einem Betrieb Maßnahmen im Interesse eines wirksamen Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung notwendig erscheinen. Zu solchen Betriebsbesichtigungen hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion Organe des antragstellenden Trägers der Sozialversicherung beizuziehen.

* Letzter und vorletzter Satz angefügt gem. Art. I Z. 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

§ 120

Die Organe von Trägern der Sozialversicherung, die an Betriebsbesichtigungen (§ 119 Abs. 3 und 4) teilnehmen, unterliegen der der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auferlegten Verschwiegenheitspflicht (§ 116 Abs. 1).

LANDARBEITSORDNUNG

§ 121

Organisation

(1) Bei dem Amte der Burgenländischen Landesregierung wird eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion eingerichtet.

(2) Voraussetzung für eine Anstellung als Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind die österreichische Staatsbürgerschaft, Unbescholtenheit, entsprechende Kenntnisse und praktische Erfahrungen auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiete. Kriegsbeschädigte und Personen, auf die die Begünstigungen des Opferfürsorgegesetzes Anwendung finden, sind bei der Einstellung zu bevorzugen.

Abschnitt 6: Lehrlingswesen

§ 122

(Entf. gem. Art. I Z. 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993)

§ 123

Lehrverhältnis

(1) Das Lehrverhältnis ist ein Ausbildungsverhältnis.

(2)¹ Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer für die in Aussicht genommene Ausbildung geeignet ist und die allgemeine Schulpflicht erfüllt hat.

(3)¹ Die Lehrlingsausbildung erfolgt in anerkannten Lehrbetrieben (§ 15 LFBAO) oder in besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen (§ 15a LFBAO).

(4) Der Lehrling kann auch im elterlichen Betrieb ausgebildet werden, sofern die Voraussetzungen des Abs. 3 gegeben sind (Heimlehre).

(5) Wird der Lehrling in die Haus- und Familiengemeinschaft des Lehrherrn aufgenommen, hat er Kost und Wohnung zu erhalten.

(6)² Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit drei Monate im erlernten Beruf weiter zu verwenden (Behaltepflicht). Die Behaltepflicht entfällt oder wird verkürzt, wenn nach Beendigung des Lehrverhältnisses ein weiteres Lehrverhältnis eingegangen wird (Anschlußlehre gemäß § 17 LFBAO).

(7)³ Auf Antrag hat die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 22 LFBAO) dem Lehrberechtigten binnen 14 Tagen die im Abs. 6 festgesetzte Verpflichtung zu erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung vor Ablauf der Behaltepflicht zu erteilen, wenn diese Verpflichtung aus wirtschaftlichen Gründen nicht erfüllt werden kann. Wird dem Antrag stattgegeben, darf der Lehrberechtigte vor Ablauf der im Abs. 6 genannten Frist keinen neuen Lehrling aufnehmen.

¹ In der Fassung der Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

² In der Fassung des Art. I Z. 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

³ Angefügt gem. Art. I Z. 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

§ 124

Lehrzeit

(1)^{1,2} Die Lehrzeit dauert drei Jahre. Sie kann bei Wiederholung einer Berufsschulklasse oder nicht bestandener Facharbeiterprüfung höchstens um ein Jahr verlängert werden.

(2) Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als Probezeit, während der das Lehrverhältnis von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen jederzeit gelöst werden kann. Die Auflösung des Lehrverhältnisses während der Probezeit hat der Lehrherr unverzüglich der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle anzuzeigen. Nach Ablauf der Probezeit ist das Lehrverhältnis

LANDARBEITSORDNUNG

von der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle in die Lehrlingsstammrolle einzutragen. Die Probezeit wird in die Lehrzeit nur dann angerechnet, wenn der Lehrvertrag gemäß § 125 Abs. 5 genehmigt wurde.

(3) Inwieweit der Besuch einschlägiger Fachschulen auf die Dauer der Lehrzeit angerechnet wird, bestimmt die land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsordnung.

(4)³ Nach Beendigung des Lehrverhältnisses ist dem Lehrling vom Lehrherrn ein Zeugnis auszustellen. Dieses Zeugnis hat die Bezeichnung des Lehrbetriebes, den Namen des Lehrherrn, den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings sowie Angaben über den Beginn und die Dauer des Lehrverhältnisses und den Ausbildungszweig zu enthalten. Im Falle der Beendigung des Lehrverhältnisses durch den Tod des Lehrherrn ist das Zeugnis von der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle auszustellen.

(5) Entf. gem. Art. I Z. 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

¹ In der Fassung des Art. I Z. 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993.

² Letzter Satz entfallen gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

³ In der Fassung des Art. I Z. 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

§ 125

Lehrvertrag

(1) Das Rechtsverhältnis zwischen Lehrherrn und Lehrling ist durch einen Vertrag (Lehrvertrag) zu regeln.

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform. Er ist vor Antritt der Lehre zwischen dem Lehrherrn einerseits und dem Lehrling andererseits abzuschließen. Ist der Lehrling minderjährig, so ist der Lehrvertrag für den Lehrling von seinem gesetzlichen Vertreter abzuschließen. In diesem Fall bedarf es nicht der Einwilligung des Vormundschaftsgerichtes.

(3) Der Lehrvertrag muß enthalten:

a) die Bezeichnung des Lehrbetriebes sowie den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrherrn,

b) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings und im Falle dessen Minderjährigkeit den Namen und Wohnort seines gesetzlichen Vertreters,

c) die Bezeichnung des Ausbildungszweiges,

d) das Datum des Vertragsabschlusses und einen Hinweis auf die Dauer der Lehrzeit,

e) die Angabe der gesetzlichen Pflichten des Lehrherrn und des Lehrlings,

f)¹ einen Hinweis auf die Höhe der Lehrlingsentschädigung sowie Vereinbarung über allfällige Naturalleistungen.

(4) Die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat einen Musterlehrvertrag im Landesamtsblatt kundzumachen.

(5) Der Lehrvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der Genehmigung der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Der Lehrherr hat den abgeschlossenen Lehrvertrag spätestens vier Wochen nach Antritt der Lehre in vier Ausfertigungen der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle vorzulegen.² Diese hat den Lehrvertrag, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen (§ 123 Abs. 2 und 3, § 124³, § 125 Abs. 2, 3 und 7, §§ 126 und 127³, §§ 130 bis 132), mit Bescheid zu genehmigen. Je eine Ausfertigung des genehmigten Lehrvertrages ist dem Lehrherrn, dem Lehrling und der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu übermitteln, eine Ausfertigung verbleibt bei der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen nicht vor, hat die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Genehmigung mit Bescheid zu versagen.

(6) Im Falle der Heimlehre (§ 123 Abs. 4) bedarf es keines schriftlichen Lehrvertrages. Die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle entscheidet in diesem Falle über die Genehmigung des Lehrverhältnisses auf Grund einer schriftlichen Lehranzeige, die folgende Angaben enthalten muß:

a) die Bezeichnung des Ausbildungszweiges und des Lehrbetriebes,

b) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrherrn und des Lehrlings,

c) den Beginn und den Hinweis auf die Dauer der Lehrzeit,

d) die Unterschrift des Lehrherrn.

Die Lehranzeige ist vom Lehrherrn spätestens vier Wochen nach Beginn des Lehrverhältnisses in vier Ausfertigungen der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle zu übermitteln.⁴ Die Bestimmungen des Abs. 5 gelten sinngemäß.

(7) Der Lehrvertrag erlischt mit Beendigung des Lehrverhältnisses (§ 130).

¹ In der Fassung des Art. I Z. 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

² Zweiter Satz in der Fassung des Art. I Z. 9 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1985

³ Zitat geändert gem. Art. I Z. 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

⁴ Vorletzter Satz in der Fassung des Art. I Z. 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1985

LANDARBEITSORDNUNG

§ 126 *

Pflichten des Lehrlings

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

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

* In der Fassung des Art. I Z. 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

§ 127 ¹

Pflichten der oder des Lehrberechtigten ²

(1) Der Lehrberechtigte hat für die Ausbildung des Lehrlings zu sorgen und ihn unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften des Lehrberufes selbst zu unterweisen oder durch geeignete Personen unterweisen zu lassen.

(2) Der Lehrling darf nur zu Tätigkeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.

(3) Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben und zu verantwortungsbewußtem Verhalten anzuleiten und ihn auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen.

(4) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgeltes zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichtes anzuhalten.

(5) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

(6) Die Pausen in der Berufsschule, der Besuch von Freigegegenständen und entfallende Unterrichtsstunden sowie berufsbezogene Fachkurse, zu deren Besuch keine gesetzliche Verpflichtung besteht, sind in die Unterrichtszeit (Abs. 5) einzurechnen.

(7) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltepflcht (§ 123 Abs. 6) die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgeltes freizugeben. Wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Dauer der Behaltepflcht (§ 123 Abs. 6) erstmals zur Facharbeiterprüfung antritt, hat die oder der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen. ³

(8) Schülervertretern und Mitgliedern von Schülerbeiräten ist für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Obliegenheiten die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren, soweit die Wahrnehmung dieser Verpflichtung in die Arbeitszeit fällt.

(9)⁴ 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.

¹ In der Fassung des Art. I Z. 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

² Überschrift gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

³ Letzter Satz angefügt gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

⁴ Angefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§ 128

(entf. gem. Art. I Z. 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993)

§ 129

(entf. gem. Art. I Z. 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993)

§ 130

Ende des Lehrverhältnisses und Wechsel der Lehrstelle

(1)¹ Das Lehrverhältnis endet:

1. mit Ablauf der Dauer der Lehrzeit (§ 124 Abs. 1);

LANDARBEITSORDNUNG

2. mit der Lösung des probeweisen Lehrverhältnisses (§ 124 Abs. 2);
3. mit dem Tod der Lehrherrin oder des Lehrherrn oder des Lehrlings;
4. mit dem Eintritt der Unmöglichkeit der Erfüllung der von der Lehrherrin oder vom Lehrherrn oder vom Lehrling eingegangenen Verpflichtungen;
5. durch Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 131);
6. durch einvernehmliche Auflösung (§ 131a);
7. durch Kündigung (§ 132);
8. durch außerordentliche Auflösung (§ 133);
9. bei Auflösung des Lehrbetriebs;
10. im Falle des Widerrufs oder des Erlöschens der Anerkennung als Lehrbetrieb oder als Lehrberechtigte oder Lehrberechtigter (§ 8 Abs. 7 LFBAO);
- 11.² mit vorzeitiger positiver Ablegung der Prüfung zur Facharbeiterin oder zum Facharbeiter gemäß § 6 Abs. 2 LFBAO, wobei die Lehrzeit mit Ablauf der Kalenderwoche, in der die Prüfung erfolgreich abgelegt wurde, endet.
 - (2) Mit dem Ende des Lehrverhältnisses ist die Eintragung von der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle in der Lehrlingsstammrolle zu löschen.
 - (3) Nach Ablauf der Probezeit (§ 124 Abs. 2) darf die Lehrstelle - unbeschadet der Bestimmungen des § 125 - nur mit Zustimmung der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle gewechselt werden. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn keine Unterbrechung in der Ausbildung eintritt.

¹ In der Fassung der Z 3 des Gesetzes LGBl. N.r 86/2009

² Angefügt gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 131 *

Auflösung des Lehrverhältnisses

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

1. des Lehrberechtigten,

- a) wenn der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, welche ihn des Vertrauens des Lehrberechtigten unwürdig erscheinen läßt;
- b) wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;
- c) wenn der Lehrling unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, sofern innerhalb der vereinbarten Lehrzeit eine Wiedererlangung dieser Fähigkeit nicht zu erwarten ist;
- d) wenn der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft, ausgenommen Untersuchungshaft, gehalten wird;

2. des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters,

- a) wenn der Lehrberechtigte die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;
- b) wenn der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;
- c) wenn der Lehrberechtigte den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, ihn mißhandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt oder es unterläßt, den Lehrling vor Mißhandlungen, körperlicher Züchtigung, erheblicher wörtlicher Beleidigung oder unsittlichen Handlungen durch Familienangehörige des Lehrberechtigten oder Dienstnehmer des Betriebes zu schützen;
- d) wenn der Lehrberechtigte wiederholt gegen die §§ 108,108 a,108 b verstößt.

(2) Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen. Wird das Lehrverhältnis vom Lehrling aus den in Abs. 1 Z 2 genannten Gründen vorzeitig aufgelöst, muß überdies die Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters vorliegen. Satz 1 und 2 gelten nicht für die Heimlehre (§ 123 Abs. 4).

* In der Fassung des Art. I Z. 42 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

§ 131a ¹

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

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

(3) Bei einvernehmlicher Auflösung des Lehrverhältnisses muß eine Amtsbestätigung eines ordentlichen ^A Gerichtes (§ 92 ASGG)² oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer vorlie-

LANDARBEITSORDNUNG

gen, aus der hervorgeht, daß der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.

(4) Abs. 2 und 3 gelten nicht für die Heimlehre (§ 123 Abs. 4).

¹ Eingefügt gem. s Art. 1 Z. 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

² Klammersausdruck in der Fassung des Art. 1 Z 85 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

^A Wort „ordentlichen“ eingefügt gem. Art. 36 Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 132

Kündigung

Das Lehrverhältnis kann vom Lehrling oder von seinem gesetzlichen Vertreter vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden, wenn nachgewiesen wird, daß der Lehrling seinen Beruf aus stichhaltigen Gründen ändert oder wenn er von seinen Eltern wegen eingetretener Veränderung der Verhältnisse zu ihrer Pflege oder zur Führung ihrer Wirtschaft benötigt wird.

§ 133 ¹

Ausbildungsübertritt

(1) Sowohl die oder der Lehrberechtigte als auch der Lehrling können das Lehrverhältnis zum Ablauf des letzten Tages des zwölften Monats und bei Lehrberufen mit einer festgelegten Dauer der Lehrzeit von mindestens drei Jahren überdies zum Ablauf des letzten Tages des 24. Monats der Lehrzeit unter Einhaltung einer Frist von einem Monat einseitig außerordentlich auflösen.

(2) Abs. 1 ist auf Ausbildungsverträge nach § 18b LFBAO nicht anzuwenden.

(3) Die außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses durch die Lehrberechtigte oder den Lehrberechtigten ist nur dann wirksam, wenn die oder der Lehrberechtigte die beabsichtigte außerordentliche Auflösung und die geplante Aufnahme eines Mediationsverfahrens spätestens am Ende des neunten oder 21. Lehrmonats dem Lehrling, der zuständigen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle und gegebenenfalls dem Betriebsrat mitgeteilt hat und vor der Erklärung der außerordentlichen Auflösung ein Mediationsverfahren durchgeführt wurde und gemäß Abs. 6 beendet ist. Die Voraussetzung der Durchführung und Beendigung eines Mediationsverfahrens entfällt, wenn der Lehrling die Teilnahme am Mediationsverfahren schriftlich ablehnt. Die Ablehnung kann vom Lehrling innerhalb einer Frist von 14 Tagen schriftlich widerrufen werden. Die Mitteilung hat den Namen des Lehrlings, seine Adresse, seinen Lehrberuf sowie den Beginn und das Ende der Lehrzeit zu enthalten. Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die zuständige Interessensvertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer über die Mitteilung zu informieren.

(4) Auf das Mediationsverfahren ist das Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG) anzuwenden.

(5) Die oder der Lehrberechtigte hat dem Lehrling eine in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG eingetragene Person für die Durchführung des Mediationsverfahrens vorzuschlagen. Der Lehrling kann die genannte Person unverzüglich ablehnen. In diesem Fall hat die oder der Lehrberechtigte zwei weitere in der Liste gemäß § 8 ZivMediatG eingetragene Personen vorzuschlagen, von denen der Lehrling unverzüglich eine Person auszuwählen hat. Wählt der Lehrling keine Person aus, ist der Erstvorschlag angenommen. Die oder der Lehrberechtigte hat die Mediatorin oder den Mediator spätestens am Ende des zehnten Lehrmonats oder am Ende des 22. Lehrmonats zu beauftragen. In die Mediation sind die oder der Lehrberechtigte, der Lehrling, bei dessen Minderjährigkeit auch die gesetzliche Vertreterin oder der gesetzliche Vertreter und auf Verlangen des Lehrlings auch eine Person seines Vertrauens einzubeziehen. Zweck der Mediation ist es, die Problemlage für die Beteiligten nachvollziehbar darzustellen und zu erörtern, ob und unter welchen Voraussetzungen eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses möglich ist. Die Kosten des Mediationsverfahrens hat die oder der Lehrberechtigte zu tragen.

(6) Das Mediationsverfahren ist beendet, wenn ein Ergebnis erzielt wurde. Als Ergebnis gilt die Bereitschaft der oder des Lehrberechtigten zur Fortsetzung des Lehrverhältnisses oder die Erklärung des Lehrlings, nicht weiter auf die Fortsetzung des Lehrverhältnisses zu bestehen. Das Mediationsverfahren ist auch beendet, wenn die Mediatorin oder der Mediator die Mediation für beendet erklärt. Das Mediationsverfahren endet jedenfalls mit Beginn des fünften Werktags vor Ablauf des elften oder 23. Lehrmonats, sofern zumindest ein Mediationsgespräch unter Beteiligung der oder des Lehrberechtigten oder in deren oder dessen Vertretung einer mit der Ausbildung des Lehrlings betrauten Person stattgefunden hat.

(7) Im Falle der Auflösung hat die oder der Lehrberechtigte der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Erklärung der außerordentlichen Auflösung des Lehrverhältnisses unverzüglich mitzuteilen. Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice von der Erklärung der außerordentlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses unverzüglich in Kenntnis zu setzen, um einen reibungslosen Ausbildungsübertritt zu gewährleisten.

(8) Auf die außerordentliche Auflösung durch die Lehrberechtigte oder den Lehrberechtigten ist der

LANDARBEITSORDNUNG

besondere Kündigungsschutz nach den §§ 26f, 26p, 102, 105, 105l und 220 und nach dem Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 sowie dem Behinderteneinstellungsgesetz ² anzuwenden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung. Auf die außerordentliche Auflösung durch die Lehrberechtigte oder den Lehrberechtigten ist § 24 anzuwenden.

¹ I.d.F. gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2009 (mit Wirksamkeit vom 29.12.2009)

² Wortfolge „sowie dem Behinderteneinstellungsgesetz“ eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§§ 134 - 135 (Entf. gem. Art. I Z. 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993)

LANDARBEITSORDNUNG

Abschnitt 7: Betriebsverfassung

§ 136

Betriebsbegriff

(1) Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

(2) Die Einigungskommission hat auf Antrag festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Abs. 1 vorliegt. Die Entscheidung der Einigungskommission hat so lange bindende Wirkung, als sich nicht die Voraussetzungen, die für die Entscheidung maßgebend waren, wesentlich geändert haben und dies in einem neuerlichen Verfahren festgestellt wird.

(3) Zur Antragstellung im Sinne des Abs. 2 sind bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, der Betriebsrat, mindestens so viele wahlberechtigte Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, sowie die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand hat im Verfahren Parteistellung.

§ 137

Gleichstellung

(1) Die Einigungskommission hat auf Antrag eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als 10 Dienstnehmer beschäftigt sind und die nicht alle Merkmale eines Betriebes im Sinne des § 136 Abs. 1 aufweist, einem selbständigen Betrieb gleichzustellen, wenn sie räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt ist und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahekommt.

(2) Die Einigungskommission hat die Gleichstellung auf Antrag für beendet zu erklären, wenn die Voraussetzungen des Abs. 1 nicht mehr gegeben sind.

(3) Antragsberechtigt im Sinne des Abs. 1 und 2 sind der Betriebsrat, mindestens so viele Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer; zur Antragstellung gemäß Abs. 2 ist auch der Betriebsinhaber berechtigt.

§ 138

Dienstnehmerbegriff

(1) Dienstnehmer im Sinne dieses Abschnittes sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge ohne Unterschied des Alters.

(2) Als Dienstnehmer gelten nicht:

1. In Betrieben einer juristischen Person, die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;

2. leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluß auf die Führung des Betriebes zusteht;

3. Personen, die vorwiegend zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht auf Grund eines Dienstvertrages beschäftigt sind;

4. Personen, die im Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden;

5. Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist, sofern sie nicht auf Grund eines Dienstvertrages beschäftigt sind;

6. Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden;

7.¹ Personen, die Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz 1986 - ZDG² leisten.

¹ In der Fassung des Art. I Z 86 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 139

Rechte des einzelnen Dienstnehmers

(1) Die Dienstnehmer dürfen in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden.

(2) Die Dienstnehmer können Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen beim Betriebsrat, bei jedem seiner Mitglieder und beim Betriebsinhaber vorbringen.

(3) Die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Informations-, Interventions-, Überwachungs-, Anhörungs- und Beratungsrechte des einzelnen Dienstnehmers gegenüber dem Betriebsinhaber und die entsprechenden Pflichten des Betriebsinhabers bleiben unberührt.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 140 Aufgabe

Die Organe der Dienstnehmerschaft des Betriebes haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

§ 141

Grundsätze der Interessenvertretung

(1) Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleichs zum Wohl der Dienstnehmer und des Betriebes.

(2) Die Organe der Dienstnehmerschaft des Betriebes sollen bei Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstnehmer vorgehen.

(3) Die Organe der Dienstnehmerschaft haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbständige Anordnungen einzugreifen.

(4) Die Organe der Dienstnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer beziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer ist in diesen Fällen oder, soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses Gesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. Abs. 3 und § 215 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Die den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer eingeräumten Befugnisse kommen nur jenen freiwilligen Berufsvereinigungen zu, denen gemäß § 41 Abs. 2 Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde.

Organisationsrecht

§ 142

Organe der Dienstnehmerschaft

(1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 151 Abs. 1) Dienstnehmer beschäftigt werden, sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von der Dienstnehmerschaft Organe zu bilden. Bei der Berechnung dieser Zahl haben die gemäß § 155 Abs. 3 Z. 1 vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2)¹ Ausgenommen von Abs. 1 sind bäuerliche Betriebe, sofern sie weniger als fünf ständige Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ohne Einrechnung der Arbeitskräfte nach § 3 Abs. 1 beschäftigen.

(3)¹ Als bäuerliche Betriebe im Sinne dieses Gesetzes haben jene zu gelten, in denen die Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverband lebenden Familienangehörigen und eingetragenen Partnerinnen und Partner im Betrieb mitarbeiten, mit den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei der Führung des Betriebs eine leitende Angestellte oder ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird.

(4) Erfüllt sowohl die Gruppe der Arbeiter als auch die Gruppe der Angestellten (§ 143 Abs. 3) die Voraussetzungen des Abs. 1, so sind folgende Organe zu bilden:

1. Die Betriebshauptversammlung;
2. die Gruppenversammlungen der Arbeiter und der Angestellten;
3. Die Wahlvorstände für die Betriebsratswahl;
4. die Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten;
5. der Betriebsausschuß;
6. die Rechnungsprüfer.

(5) Erfüllt nur eine Gruppe die Voraussetzungen des Abs. 1, erfüllen sie beide Gruppen nur in ihrer Gesamtheit oder beschließen die Gruppenversammlungen in getrennten Abstimmungen die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates, so sind folgende Organe zu bilden:

1. Die Betriebsversammlung;
2. der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl;
3. der Betriebsrat;
4. die Rechnungsprüfer.

LANDARBEITSORDNUNG

(6) Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfaßt, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, so sind folgende Organe zu bilden:

1. Der Wahlvorstand für die Zentralbetriebsratswahl;
2. der Zentralbetriebsrat;
3. die Rechnungsprüfer.

(7) In den Unternehmen im Sinne des Abschnitts 12a ist nach Maßgabe des Abschnitts 12a ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der Dienstnehmerschaft zu schaffen.

¹ I.d.F. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

² Absatz angefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

Die Betriebs (Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung

§ 143

Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit

(1) Die Betriebs(Betriebshaupt-)versammlung besteht aus der Gesamtheit der Dienstnehmer (§ 138) des Betriebes.

(2) Die Gruppenversammlung der Arbeiter besteht aus den Dienstnehmern, die der Gruppe der Arbeiter, die Gruppenversammlung der Angestellten besteht aus den Dienstnehmern, die der Gruppe der Angestellten angehören.

(3) Für die Gruppenzugehörigkeit ist die auf Gesetz beruhende arbeitsvertragliche Stellung der Dienstnehmer maßgebend. Zur Gruppe der Angestellten gehören ferner Arbeitnehmer, die mit dem Dienstgeber die Anwendung des Angestelltengesetzes, des Gutsangestelltengesetzes sowie des Angestelltenkollektivvertrages, der auf den Betrieb Anwendung findet, zuzüglich einer Einstufung in die Gehaltsordnung dieses Kollektivvertrages unwiderruflich vereinbart haben. Lehrlinge, die zu Angestellentätigkeiten ausgebildet werden, zählen zur Gruppe der Angestellten, die übrigen Lehrlinge zur Gruppe der Arbeiter.

(4) Betriebsratsmitglieder gelten als Angehörige jener Dienstnehmergruppe, die sie gewählt hat.

§ 144

Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-) versammlung

(1) Der Betriebs(gruppen)versammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer;
2. Wahl des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;
3. Beschlußfassung über die Einhebung und die Höhe einer Betriebsratsumlage sowie über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds;
4. Beschlußfassung über die Enthebung des Betriebsrates;
5. Beschlußfassung über die Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;
6. Wahl der Rechnungsprüfer;
7. Beschlußfassung über die Enthebung der Rechnungsprüfer;
8. Beschlußfassung über eine Fortsetzung der Funktion des Betriebsrates nach Wiederaufnahme des Betriebes.

(2) Der Gruppenversammlung obliegt überdies die Enthebung eines Betriebsratsmitgliedes gemäß § 66 Abs. 1 Z. 4 sowie die Beschlußfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates gemäß § 142 Abs. 5.

(3) Der Betriebshauptversammlung obliegt die Behandlung von Berichten des Betriebsausschusses.

§ 145

Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

(1) Die Betriebs(Gruppen)versammlung hat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr, die Betriebshauptversammlung mindestens einmal in jedem Kalenderjahr stattzufinden.

(2) Eine Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung hat außerdem binnen zwei Wochen stattzufinden, wenn mehr als ein Drittel der in der betreffenden Versammlung stimmberechtigten Dienstnehmer oder ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, im Falle der Betriebshauptversammlung auch dann, wenn einer der beiden Betriebsräte dies verlangt.

§ 146

Teilversammlungen

(1) Wenn nach Zahl der Dienstnehmer, Arbeitsweise oder Art des Betriebes die Abhaltung von Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen oder die Teilnahme der Dienstnehmer an diesen nicht oder nur schwer möglich ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen in Form

LANDARBEITSORDNUNG

von Teilversammlungen durchgeführt werden. Die Entscheidung über die Abhaltung von Teilversammlungen obliegt dem Betriebsrat (Betriebsausschuß).

(2) Für die Ermittlung von Abstimmungsergebnissen in den Angelegenheiten des § 144 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

§ 147

Einberufung

(1) Die Betriebs(Gruppen)versammlung ist vom Betriebsrat, die Betriebshauptversammlung vom Betriebsausschuß einzuberufen.

(2) Besteht kein Betriebsrat (Betriebsausschuß) oder ist er vorübergehend funktionsunfähig, so sind zur Einberufung berechtigt:

1. Der an Lebensjahren älteste Dienstnehmer oder mindestens so viele Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind;

2. in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, eine zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer, wenn die nach Z. 1 zur Einberufung Berechtigten trotz Aufforderung die Einberufung innerhalb von zwei Wochen nicht vornehmen.

(3) Die Einberufung der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung hat unter gleichzeitiger Bekanntgabe der Tagesordnung zu erfolgen.

§ 148

Vorsitz

Die Vorsitzführung obliegt dem Vorsitzenden* des Betriebsrates (Betriebsausschusses), in den Fällen des § 147 Abs. 2 dem Einberufer; dieser kann die Vorsitzführung einem Stellvertreter aus dem Kreis der stimmberechtigten Dienstnehmer übertragen.

* Bezeichnung geändert gem. Art. I Z. 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 149

Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

(1) Wenn es dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist, können Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen während der Arbeitszeit abgehalten werden. Wird die Versammlung während der Arbeitszeit abgehalten, entsteht den Dienstnehmern für den erforderlichen Zeitraum ein Anspruch auf Arbeitsfreistellung. Ansprüche der Dienstnehmer auf Fortzahlung des Entgeltes für diesen Zeitraum können, soweit dies nicht im Kollektivvertrag geregelt ist, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt auch für die Vergütung von Fahrtkosten.

(2) Die Betriebs (Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlung kann im Betrieb oder außerhalb desselben stattfinden. Findet die Versammlung innerhalb des Betriebes statt, hat der Betriebsinhaber nach Tunlichkeit die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

§ 150

Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt-)versammlungen sind nicht öffentlich. Jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden. Der Betriebsinhaber oder sein Vertreter im Betrieb kann auf Einladung der Einberufer an der Betriebsversammlung teilnehmen. Der Zeitpunkt und die Tagesordnung sind rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

§ 151

Stimmberechtigung und Beschlußfassung

(1)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.

(2) Zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ² erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt. Beschlüsse über die Enthebung des Betriebsrates (§ 144 Abs. 1 Z. 4) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 144 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 142 Abs. 5 bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebrates aktiv Wahlberechtigten. Abstimmungen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne

LANDARBEITSORDNUNG

des § 142 Abs. 5 und über Enthebungen haben geheim zu erfolgen.

(3)³ Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer² anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer² beschlussfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen des § 142 Abs. 5 und § 144 Abs. 1 Z 3, 4 und 8.⁴ Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 147 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer² einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer² anwesend ist. 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.⁵

¹ I.d.F. gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

² „Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ jeweils ersatzweise eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

³ In der Fassung des Art. I Z 87 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁴ Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

⁵ Letzter Satz angefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

Betriebsrat

§ 152

Zahl der Betriebsratsmitglieder

(1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit fünf bis neun Dienstnehmern aus einer Person, mit zehn bis neunzehn Dienstnehmern aus zwei Mitgliedern, mit zwanzig bis fünfzig Dienstnehmern aus drei Mitgliedern, mit einundfünfzig bis hundert Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit mehr als hundert Dienstnehmern erhöht sich für je weitere hundert Dienstnehmer, in Betrieben mit mehr als tausend Dienstnehmern für je weitere vierhundert Dienstnehmer die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates um ein Mitglied. Bruchteile von hundert bzw. vierhundert werden für voll gerechnet.

(2) Die Zahl der Mitglieder eines Betriebsrates bestimmt sich nach der Zahl der am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer. Eine spätere Änderung der Zahl der Dienstnehmer ist auf die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates ohne Einfluß.

(3)^{*} Im Betriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

* Angefügt gem. Art. I Z 88 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 153

Wahlgrundsätze

(1) Die Mitglieder des Betriebsrates werden auf Grund des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechtes gewählt. Die Wahl hat durch persönliche Stimmabgabe oder in den Fällen des § 158 Abs. 3 durch briefliche Stimmabgabe im Postwege zu erfolgen.

(2) Die Wahlen sind nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes durchzuführen. Die Berechnung der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenden Mitglieder des Betriebsrates hat nach dem System von d'Hondt zu erfolgen. Die Wahlzahl ist in Dezimalzahlen zu errechnen. Haben nach dieser Berechnung mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf eine Mitgliedstelle, so entscheidet das Los.

(3) Wird nur ein Wahlvorschlag eingebracht, so sind die Betriebsratsmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen.

§ 154

Aktives Wahlrecht

(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.

(2) Werden getrennte Betriebsräte gewählt, ist für die Wahlberechtigung Gruppenzugehörigkeit (§ 143 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

* In der Fassung gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

LANDARBEITSORDNUNG

§ 155 Passives Wahlrecht

- (1)¹ Wählbar sind alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die
- 1.^{1A} am Tag der Ausschreibung der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben und
 2. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebs oder Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind.
3. (Entf. gem. Z 21 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012) - nach Ersatz des Wortes „und“ durch einen Satzpunkt in der Z 2.
- (2) Bei getrennten Wahlen sind auch Angehörige der anderen Dienstnehmergruppe wählbar.
- (3)² Abgesehen von den Personen, die gemäß § 3 Abs. 1 vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen sind, sind nicht wählbar:
1. Die Ehegattin oder der Ehegatte oder die eingetragene Partnerin oder der eingetragene Partner der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers und Personen, die mit der Betriebsinhaberin oder dem Betriebsinhaber bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihr oder ihm im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;
 2. in Betrieben einer juristischen Person: die Ehegattinnen und Ehegatten oder eingetragenen Partnerinnen und Partner von Mitgliedern des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, sowie Personen, die mit Mitgliedern eines solchen Vertretungsorgans im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind.
- (4) Sind mindestens vier Betriebsratsmitglieder zu wählen, sind auch Vorstandsmitglieder und Angestellte einer zuständigen Berufsvereinigung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer³ wählbar. Mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder müssen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer³ des Betriebes sein. Ein Vorstandsmitglied oder Angestellter einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer³ kann gleichzeitig nur einem Betriebsrat angehören.
- (5) In neuerrichteten Betrieben und in Saisonbetrieben sind auch Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer³ wählbar, die noch nicht sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind.
- (6) Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.

¹ In der Fassung der Z Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

^{1A} I.d.F. gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

² I.d.F. gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

³ „Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersatzweise eingefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§ 156 Berufung des Wahlvorstandes

- (1) Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl des Betriebsrates hat die Betriebs(Gruppen)versammlung einen Wahlvorstand (Ersatzmitglieder) zu bestellen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist der Wahlvorstand so rechtzeitig zu bestellen, daß der neugewählte Betriebsrat bei Unterbleiben einer Wahlanfechtung spätestens unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeitsdauer des abtretenden Betriebsrates seine Konstituierung vornehmen kann.
- (2) Wird die Nichtigkeit einer Wahl festgestellt oder die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates vorzeitig beendet, ist unverzüglich ein Wahlvorstand zu bestellen.
- (3) Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. In den Wahlvorstand können als Mitglieder wahlberechtigte Dienstnehmer, in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, auch Vorstandsmitglieder oder Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer berufen werden. Mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes müssen Dienstnehmer des Betriebes sein.
- (4) Die Wahl des Wahlvorstandes erfolgt durch die Betriebs(Gruppen)versammlung. Als gewählt gelten die Kandidaten jenes Vorschlages, der die meisten Stimmen auf sich vereint. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Wird nur ein Vorschlag erstattet, so gelten ohne eine Abstimmung die Kandidaten dieses Vorschlages als gewählt.
- (5) In neuerrichteten Betrieben hat zur Vorbereitung und Durchführung der erstmaligen Wahl eines Betriebsrates die Betriebs(Gruppen)versammlung die Bestellung des Wahlvorstandes binnen vier Wochen nach dem Tage der Aufnahme des Betriebes vorzunehmen.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 157

Vorbereitung der Wahl

(1) Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen. Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten die §§ 215 und 216 sinngemäß.¹

(2) Der Wahlvorstand hat die Wählerliste zu verfassen und sie zur Einsicht der Wahlberechtigten im Betrieb aufzulegen. Er hat ferner die Wahl in Form einer Wahlkundmachung auszuschreiben, über die gegen die Wählerliste vorgebrachten Einwendungen und darüber zu entscheiden, welche Wahlberechtigten zur brieflichen Stimmabgabe berechtigt sind. Er hat die Wahlvorschläge entgegenzunehmen und über ihre Zulassung zu entscheiden.

(3) Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber^{1A} hat dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer^{1B} rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich einzubringen und von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern^{1C} zu unterfertigen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Unterschriften von Wahlwerberinnen und Wahlwerbern^{1D} werden auf die erforderliche Anzahl von Unterschriften des Wahlvorschlages nur bis zur Höhe der Zahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder angerechnet. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsicht im Betrieb aufzulegen.

(4a)² Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer Bedacht genommen werden.

(5)³ 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.

¹ Zweiter Satz in der Fassung des Art. I Z. 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

^{1A} Wortfolge „Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber“ ersatzweise eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{1B} Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersatzweise eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{1C} Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern“ ersatzweise eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{1D} Wortfolge „Wahlwerberinnen und Wahlwerbern“ ersatzweise eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

² Eingefügt gem. Art. I Z 91 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ I.d.F. gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§ 158

Durchführung der Wahl

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahlhandlung zu leiten und das Wahlergebnis festzustellen.

(2) Jeder Wahlberechtigte hat eine Stimme. Die Wahl hat mittels Stimmzettels zu erfolgen. Das Wahlrecht ist unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 3 persönlich auszuüben.

(3) Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenz ¹, Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes ² oder Krankheit am Wahltag an der Leistung der Dienste oder infolge Ausübung ihres Berufes oder aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben das Recht auf briefliche Stimmabgabe; diese hat im Postweg zu erfolgen.

¹ Ausdruck ersetzt gem. Art. I Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

² Ausdruck gem. Art. I Z 92 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 159

Mitteilung des Wahlergebnisses

Das Ergebnis der Wahl ist im Betrieb kundzumachen und dem Betriebsinhaber, der nach dem Standort des Betriebes zuständigen Einigungskommission, den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer mitzuteilen.

§ 160

Vereinfachtes Wahlverfahren

Unbeschadet der Bestimmungen des §153 Abs. 1 gilt in Betrieben (Dienstnehmergruppen), in denen bis zu zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, folgendes:

1. Die Betriebsratsmitglieder und die Ersatzmitglieder werden mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt;

LANDARBEITSORDNUNG

2. der Wahlvorstand besteht aus einem wahlberechtigten Dienstnehmer;

3. es bedarf keiner Einreichung von Wahlvorschlägen im Sinne des § 157 Abs. 4. Wurden solche Wahlvorschläge nicht eingebracht, so ist für jedes Betriebsratsmitglied und für jedes Ersatzmitglied ein gesonderter Wahlgang durchzuführen;

4. erreicht keiner der Wahlvorschläge (Wahlwerber) die Mehrheit, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Im zweiten Wahlgang können gültige Stimmen nur für die beiden Wahlvorschläge (Wahlwerber) abgegeben werden, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

§ 161

Anfechtung

(1) Die einzelnen Wahlberechtigten und jede wahlwerbende Gruppe sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tage der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl bei der Einigungskommission anzufechten, wenn wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens oder leitende Grundsätze des Wahlrechtes verletzt wurden und hiedurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte.

(2) Die in Abs. 1 genannten Anfechtungsberechtigten sowie der Betriebsinhaber sind berechtigt, binnen Monatsfrist vom Tage der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl bei der Einigungskommission anzufechten, wenn die Wahl ihrer Art oder ihrem Umfang nach oder mangels Vorliegens eines Betriebes nicht durchzuführen gewesen wäre.

§ 162

Nichtigkeit

Nichtigkeit der Wahl kann bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses jederzeit auch durch Antrag auf Feststellung bei der Einigungskommission geltend gemacht werden. Die Entscheidung der Einigungskommission über die Nichtigkeit der Wahl hat bindende Wirkung.

§ 163

Tätigkeitsdauer des Betriebsrates

(1)¹ Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt fünf Jahre². Sie beginnt mit dem Tage der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Erklärt die Einigungskommission die Wahl eines Betriebsrates auf Grund einer Anfechtung nach § 161 Abs. 1 oder 2 für ungültig, so führt der frühere Betriebsrat die laufenden Geschäfte bis zur Konstituierung des neugewählten Betriebsrates, höchstens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten ab dem Tag der Ungültigkeitserklärung gerechnet, weiter. Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates gemäß § 164 vorzeitig geendet hat.

(3) Die nach Beginn der Tätigkeitsdauer (Abs. 1) gesetzten Rechtshandlungen eines Betriebsrates werden in ihrer Gültigkeit durch die zufolge einer Wahlanfechtung nachträglich erfolgte Aufhebung der Betriebsratswahl nicht berührt.

¹ In der Fassung des Art. I Z. 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

² Wortfolge „fünf Jahre“ erstazweise eingefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018; Abs. 1 gilt für Organe der Dienstnehmerschaft, deren Konstituierung ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (d. i. der 27.11.2018) erfolgt.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 164

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer

Vor Ablauf des im § 163 Abs. 1 bezeichneten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, wenn

1. der Betrieb dauernd eingestellt wird;
2. der Betriebsrat dauernd funktionsunfähig wird, insbesondere, wenn die Zahl der Mitglieder unter die Hälfte der im § 152 Abs. 1 festgesetzten Mitgliederzahl sinkt;
3. die Betriebs(Gruppen)versammlung die Enthebung des Betriebsrates beschließt;
4. der Betriebsrat seinen Rücktritt beschließt;
5. die Einigungskommission die Wahl für ungültig erklärt;
6. die Einigungskommission die Gleichstellung der Arbeitsstätte gemäß § 137 Abs. 2 für beendet erklärt.

§ 164a *

Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

(1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbständigten Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne des § 138 zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 136) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbständigten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 163 Abs. 1) verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend von § 164 Z 1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 166 Abs. 1 Z 3 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.

* In der Fassung des Art. I Z 93 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 164b*

(1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 136 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluss, ein Organ der Dienstnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); §§ 167 und 168 gelten sinngemäß.

(2) § 164a Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 gelten sinngemäß.

* Eingefügt gem. Art. I Z 94 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 165

Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

Nach Wiederaufnahme eines eingeschränkten oder stillgelegten Betriebes kann die Betriebs(Gruppen)versammlung an Stelle von Neuwahlen die Fortsetzung der Tätigkeit des früheren Betriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, sofern

1. die Zahl der im Betrieb verbliebenen und der wieder eingestellten ehemaligen Betriebsratsmitglieder (Ersatzmitglieder) mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Betriebsratsmandate erreicht und

2. am Tage der Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates mindestens halb so viele betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmer beschäftigt sind, als am Tage der Wahlausschreibung für die Wahl des Betriebsrates, dessen Tätigkeitsdauer verlängert werden soll, beschäftigt waren.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 166

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

- (1) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat beginnt mit Annahme der Wahl und erlischt, wenn
 1. die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates endet;
 2. das Mitglied zurücktritt;
 3. das Mitglied aus dem Betrieb ausscheidet;
 4. die Dienstnehmergruppe, die das Mitglied in den Betriebsrat gewählt hat, dieses wegen Verlustes der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe binnen vier Wochen enthebt.
- (2) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt für Mitglieder, die gemäß § 155 Abs. 4 gewählt wurden, auch mit Beendigung einer Funktion oder Anstellung bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer.
- (3) Die Mitgliedschaft aller Mitglieder des Betriebsrates erlischt, wenn die Konstituierung des Betriebsrates nicht innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf der im § 168 Abs. 1 gesetzten Frist erfolgt.
- (4) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat ist von der Einigungskommission über Antrag abzuerkennen, wenn das Betriebsratsmitglied die Wählbarkeit nicht oder nicht mehr besitzt. Zur Antragstellung sind der Betriebsrat, jedes Betriebsratsmitglied und der Betriebsinhaber berechtigt.

§ 167

Ersatzmitglieder

- (1) Im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft oder der Verhinderung eines Betriebsratsmitgliedes tritt ein Ersatzmitglied an dessen Stelle. Dies gilt nicht bei Erlöschen der Mitgliedschaft aller Betriebsratsmitglieder gemäß § 166 Abs. 3.
- (2) Ersatzmitglieder sind die auf einem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern des Betriebsrates folgenden Wahlwerber. Die Reihenfolge des Nachrückens der Ersatzmitglieder wird durch die Reihung auf dem Wahlvorschlag bestimmt. Verzichtet ein Ersatzmitglied auf das Nachrücken, so verbleibt es weiterhin als Ersatzmitglied auf dem Wahlvorschlag in der ursprünglichen Reihung.
- (3) Wurde der Betriebsrat ohne Erstellung von Wahlvorschlägen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt (§ 160 Z. 3), so tritt das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmenzahl an die Stelle des ausgeschiedenen oder verhinderten Mitgliedes. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

§ 168

Konstituierung des Betriebsrates

- (1)¹ Das an Lebensjahren älteste Mitglied des Betriebsrates hat nach Durchführung der Betriebsratswahl die Einberufung der gewählten Mitglieder zur Wahl der Organe des Betriebsrates (konstituierende Sitzung) binnen zwei Wochen vorzunehmen. Die Einberufung hat die konstituierende Sitzung innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Betriebsratswahl vorzusehen. Kommt das älteste Mitglied dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des Betriebsrates, das an erster Stelle eines Wahlvorschlages zu diesem Betriebsrat gereiht war, die Einberufung vornehmen. Im Fall mehrerer Einberufungen gilt die Einberufung desjenigen Betriebsratsmitgliedes, das auf dem Wahlvorschlag mit der größten Anzahl der gültigen Stimmen gewählt wurde.
- (2) In der konstituierenden Sitzung hat der Einberufer bis zur erfolgten Wahl des Vorsitzenden² den Vorsitz zu führen.
- (3) Die Betriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Vorsitzenden², einen oder mehrere Stellvertreter und, falls erforderlich, weitere Funktionäre zu wählen. Besteht ein Betriebsratsfonds, ist ein Kassaverwalter zu wählen. Die Wahl der Betriebsratsfunktionäre erfolgt für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.
- (4) Vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates ist eine Neuwahl eines Funktionärs vorzunehmen, wenn
 1. die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder die Enthebung eines Funktionärs beschließt;
 2. ein Funktionär seine Funktion zurücklegt;
 3. die Mitgliedschaft eines Funktionärs zum Betriebsrat erlischt.
- (5) Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Dienstnehmergruppen, so dürfen der Vorsitzende² und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.
- (6) Bei Stimmgleichheit gilt jenes für die Vorsitzendenstelle² vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Liegt auch hier Stimmgleichheit vor, so entscheidet das Los. In diesem Fall ist der Vorsitzendenstellvertreter² jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheides nicht den Vorsitzenden² stellt. Im Falle der Stimmgleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre findet § 170 Abs. 2 sinngemäß Anwendung.
- (7) Besteht ein Betriebsrat aus zwei Mitgliedern, so wird mangels Einigung dasjenige Vorsitzender²,

LANDARBEITSORDNUNG

das bei der Wahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wurden die Betriebsratsmitglieder auf einem Wahlvorschlag gewählt, so wird mangels Einigung das an erster Stelle gereichte Mitglied Vorsitzender².

(8) Der Vorsitzende² hat unmittelbar nach Beendigung der konstituierenden Sitzung das Ergebnis der Wahl der Betriebsratsfunktionäre sowie die Reihenfolge der Ersatzmitglieder dem Betriebsinhaber, der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer sowie der zuständigen Einigungskommission anzuzeigen und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

¹ In der Fassung des Art. I Z. 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

² Bezeichnung geändert gem. Art. I Z. 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 169

Sitzungen des Betriebsrates

(1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind von der Vorsitzenden oder vom Vorsitzenden¹, bei dessen Verhinderung von der Stellvertreterin oder vom Stellvertreter² mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden. Ist im Betrieb eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so ist diese gleichzeitig einzuladen.³

(2) Die oder der Vorsitzende⁴ hat den Betriebsrat binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn es ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, mindestens jedoch zwei Mitglieder verlangen.

(3) Kommt die oder der Vorsitzende⁴ seinen Verpflichtungen gemäß Abs. 1 oder 2 nicht nach, hat die Einigungskommission auf Antrag der gemäß Abs. 2 Berechtigten die Sitzung einzuberufen.

(4) Die Sitzungen des Betriebsrates sind nicht öffentlich. Der Betriebsrat kann bei Erledigung bestimmter Aufgaben auch Personen, die nicht dem Betriebsrat angehören, zur Beratung zuziehen.

¹ Wortfolge „von der Vorsitzenden oder vom Vorsitzenden“ ersatzweise eingefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

² Wortfolge „von der Stellvertreterin oder vom Stellvertreter“ ersatzweise eingefügt gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

³ Letzter Satz angefügt gem. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

⁴ Wortfolge „Die oder der Vorsitzende“ bzw. „die oder der Vorsitzende“ ersatzweise eingefügt gem. Z 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§ 170

Beschlußfassung

(1) Der Betriebsrat ist beschlußfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Gesetz oder in der Geschäftsordnung (§ 172) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen, gefaßt. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die die oder der Vorsitzende¹ gestimmt hat. Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung oder Entlassung einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers² bedürfen der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen. Besteht ein Betriebsrat nur aus zwei Mitgliedern, kommt ein Beschluß nur bei Übereinstimmung beider Mitglieder zustande.

(3) Der Beschluß über den Rücktritt des Betriebsrates bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder.

(4)³ 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.

¹ Wortfolge „die oder der Vorsitzende“ ersatzweise eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

² Wortfolge „einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers“ ersatzweise eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

³ Angefügt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§ 171

Übertragung von Aufgaben

(1) Der Betriebsrat kann im Einzelfall die Durchführung einzelner seiner Befugnisse einem oder mehreren seiner Mitglieder übertragen.

(2) Der Betriebsrat kann im Einzelfall die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuß übertragen. Einem Ausschuss sollen insbesondere die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen in den Angelegenheiten der Gleichbehandlung, der Frauenförderung, der Wahrnehmung der Interessen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit Familienpflichten sowie der Maßnah-

LANDARBEITSORDNUNG

men gegen sexuelle Belästigung übertragen werden.*

(3) Der Betriebsrat kann in der Geschäftsordnung einem Ausschuß in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse übertragen. Im Übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz.²

(4) Für die Sitzungen der Ausschüsse gemäß Abs. 2 und 3 ist § 169 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschußsitzungen als Beobachter teilzunehmen.

¹ Letzter Satz angefügt gem. Art. I Z 95 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Letzter Satz angefügt gem. Art. I Z 96 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 172

Autonome Geschäftsordnung

Der Betriebsrat kann mit Mehrheit von zwei Drittel seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung schließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung von Ausschüssen im Sinne des § 171 Abs. 3;
2. die Zahl der Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden * und die Reihenfolge der Stellvertretung.

* Bezeichnung geändert gem. Art. I Z. 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 173

Vertretung nach außen

Vertreter des Betriebsrates gegenüber dem Betriebsinhaber und nach außen ist der Vorsitzende *, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter. Der Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen. Die Reihenfolge der Stellvertretungen und eine besondere Regelung der Vertretungsbefugnisse sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

* Bezeichnung geändert gem. Art. I Z. 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 174

Beistellung von Sacherfordernissen

Dem Betriebsrat und dem Wahlvorstand sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates (Wahlvorstandes) angemessenen Ausmaßes * vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen.

* Es hätte richtig zu lauten: "Ausmaß".

Betriebsratsumlage und Betriebsratsfonds

§ 175

Betriebsratsumlage

(1)* Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Dienstnehmerschaft und der ehemaligen Dienstnehmer des Betriebes kann von den Dienstnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen.

(2) Die Einhebung und Höhe der Betriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Betriebsrates die Betriebs(Gruppen)versammlung; zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer erforderlich.

(3) Die Umlagen sind vom Dienstgeber vom Arbeitsentgelt einzubehalten und bei jeder Lohn- (Gehalts)auszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen.

* In der Fassung des Art. I Z 97 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 176

Betriebsratsfonds

(1) Die Eingänge aus der Betriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 175 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmten Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Betriebsratsfonds.

(2) Die Verwaltung des Betriebsratsfonds obliegt dem Betriebsrat; Vertreter des Betriebsratsfonds ist der Vorsitzende ¹ des Betriebsrates, bei seiner Verhinderung dessen Stellvertreter.

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den in § 175 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden.

(4) Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer.

LANDARBEITSORDNUNG

(5) Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, hat die Betriebs(Gruppen)versammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds bei zeitweiligen Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- bzw. Vertretungsorgans zu beschließen. Ein solcher Beschluß hat die notwendige Verwaltungstätigkeit zu umschreiben, die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung und das vorgesehene Vertretungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen.

(6) Hat die Betriebsversammlung einen Beschluß im Sinne des Abs. 5 nicht gefaßt, obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlens eines ordentlichen Vertretungs(Verwaltungs)organs, höchstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, dem ältesten Rechnungsprüfer, wenn keine Rechnungsprüfer bestellt sind, der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer. Nach Ablauf von sechs Monaten ist der Betriebsratsfonds aufzulösen.

(7) Der Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird. Die nähere Regelung ist durch Beschluß der Betriebs(Gruppen)versammlung bei Errichtung des Betriebsratsfonds zu treffen. Spätere Beschlüsse sind gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebseinstellung gefaßt wurden.

(8)² Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuss ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrts-

LANDARBEITSORDNUNG

einrichtungen der Dienstnehmer zu verwenden.

(9) Wird auf Grund von Beschlüssen der Arbeitnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 142 Abs. 5) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschluß der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung zu regeln.

(10) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung ist vom Beschluß über die Auflösung des Betriebsratsfonds oder von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragungen bei Zusammenlegung und Trennung zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung durch einen Vertreter zu überwachen.

(11) Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer, wenn

1. ein Beschluß der zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung fehlt;
2. der Beschluß nicht den in § 175 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
3. der Beschluß undurchführbar geworden ist.

(12) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuß geht auf die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer über und ist von dieser für Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer zu verwenden.

¹ Bezeichnung geändert gem. Art. I Z. 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

² In der Fassung des Art. I Z 98 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 177¹

Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer

(1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs(Gruppen)versammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen, in Betrieben (Dienstnehmerinnengruppe und Dienstnehmergruppe) mit mehr als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zwei Personen zur Rechnungsprüfung (und zwei Personen zur Stellvertretung) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. § 160 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage zu erfolgen.

(2)² Die Tätigkeit der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer (Stellvertretung) dauert fünf Jahre, es sei denn, die Wahl gemäß Abs. 3 und 4 findet vor ihrem Ablauf statt. Die Wiederwahl ist zulässig.

(3) In Betrieben (Dienstnehmerinnengruppen und Dienstnehmergruppen), in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs(Gruppen)versammlung anlässlich der Wahl des Wahlvorstandes (§ 156) beschließen, die Wahl der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer zugleich mit der Wahl des Betriebsrates durchzuführen.

(4) Liegt ein Beschluss im Sinne des Abs. 3 vor, so hat der Wahlvorstand auch die Wahl der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer vorzubereiten und durchzuführen. Die Wahlkundmachung (§ 157 Abs. 2) hat auch die Ausschreibung der Wahl der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer zu enthalten. Auf die Vorschläge für die Wahl der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer ist § 157 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Wahl des Betriebsrates und der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer kann mittels gemeinsamen Stimmzettels erfolgen. § 160 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden.

¹ Id.F. gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018)

² Abs. 2 gilt (gem. § 292 Abs. 15 Z 4) für Organe der Dienstnehmerschaft, deren Konstituierung ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 erfolgt.“

Betriebsausschuß

§ 178

Voraussetzung und Errichtung

(1) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte für die Gruppen der Arbeiter und der Angestellten bestehen, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte zur Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten den Betriebsausschuß.

(2) Die Sitzung zur Wahl des Vorsitzender¹ des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreters ist von den Obmännern der Betriebsräte gemeinsam einzuberufen. Kommt es innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, kann ein Vorsitzender² allein die Einberufung vornehmen. Für die Wahl ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder jedes Betriebsrates erforderlich.

(3) Bis zur Wahl des Vorsitzender¹ des Betriebsausschusses führt jener Betriebsratsobmann den Vorsitz, der die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Der Vorsitzende² des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter werden aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit der

LANDARBEITSORDNUNG

abgegebenen Stimmen gewählt. Der Stellvertreter ist aus der Mitte der Mitglieder jenes Betriebsrates zu wählen, dem der Vorsitzende ² als Mitglied nicht angehört. §160 Z. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) In Betrieben, in denen für jede Gruppe nur je ein Betriebsratsmitglied zu wählen ist, gilt mangels Einigung jener als Vorsitzende ² des Betriebsausschusses, der die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Bei gleicher Gruppenstärke entscheidet das Los.

(5) Der Vorsitzende ² des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter sind neu zu wählen, sobald einer der beiden Betriebsräte sich nach Neuwahl konstituiert hat.

¹ Bezeichnung geändert gem. Art. I Z. 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990 (es hätte jedoch richtig zu lauten: "Vorsitzenden").

² Bezeichnung geändert gem. Art. I Z. 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 179

Geschäftsführung

(1) Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses sind, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, die §§ 169 Abs. 1, 3 und 4, 170, 171 Abs. 1, 2 und 3, 172 Z. 1 und 2, 173 und 174 sinngemäß anzuwenden.

(2) Der Vorsitzende * hat den Betriebsausschuß binnen zwei 3 Wochen einzuberufen, wenn mehr als ein Drittel der Betriebsratsmitglieder des Betriebes oder ein Betriebsrat dies verlangt.

(3) Werden bei einer Abstimmung sämtliche anwesenden Betriebsratsmitglieder einer Gruppe überstimmt, bedarf es in einer zweiten Abstimmung der Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen. Ist für jede Gruppe nur ein Betriebsratsmitglied zu wählen, bedarf es für das Zustandekommen eines Beschlusses der Übereinstimmung beider Betriebsratsmitglieder.

* Bezeichnung geändert gem. Art. I Z. 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

Betriebsräteversammlung

§ 180

Zusammensetzung und Geschäftsführung

(1) Die Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen bestellten Betriebsräte bildet die Betriebsräteversammlung. Die Betriebsräteversammlung ist mindestens einmal in jedem Kalenderjahr vom Zentralbetriebsrat einzuberufen. Den Vorsitz führt der Vorsitzende * des Zentralbetriebsrates, bei dessen Verhinderung sein Stellvertreter.

(2) Zur Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer (§ 184 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 4) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Falle führt der Vorsitzende * des einberufenden Betriebsrates den Vorsitz.

(3) Zur Beschlußfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefaßt.

(4) Für eine Beschlußfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates ist die Anwesenheit von drei Viertel aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens und eine Mehrheit von zwei Drittel der abgegebenen Stimmen erforderlich. Jedem Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Dienstnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht. Die Abstimmung über die Enthebung hat mittels Stimmzettels und geheim zu erfolgen.

(5) Sind bei Beginn der Betriebsräteversammlung weniger als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder des Unternehmens anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsräteversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Betriebsratsmitglieder beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht im Falle der Enthebung des Zentralbetriebsrates. Im übrigen sind die Bestimmungen der §§ 149 Abs. 2 und 150 sinngemäß anzuwenden.

* Bezeichnung geändert gem. Art. I Z. 49 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 181

Aufgaben

Der Betriebsräteversammlung obliegt:

1. Behandlung von Berichten des Zentralbetriebsrates und der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
2. Beschlußfassung über die Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage;
3. Wahl und Enthebung der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
4. Beschlußfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates;
5. Beschlußfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates (§ 184 Abs. 4).

LANDARBEITSORDNUNG

Zentralbetriebsrat

§ 182

Zusammensetzung

(1)* Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu tausend Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere fünfhundert Dienstnehmer, in Unternehmen mit mehr als fünftausend Dienstnehmern für je weitere tausend Dienstnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von fünfhundert und tausend werden für voll gerechnet. § 152 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

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

* Absatzbezeichnung und neuer Absatz 2 gem. Art. I Z 99 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 183

Berufung

(1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsrate aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (§ 153 Abs. 2) geheim gewählt. Jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzter Betriebsratswahl wahlberechtigten Dienstnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht.

(2) Die Wahl hat mittels Stimmzettels, und zwar durch persönliche Stimmabgabe oder durch briefliche Stimmabgabe im Postwege zu erfolgen.

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

(4) Der Wahlvorstand besteht aus mindestens drei Betriebsratsmitgliedern. Jeder im Unternehmen bestehende Betriebsrat hat eines seiner Mitglieder in den Wahlvorstand zu entsenden. Die Zahl der Mitglieder des Wahlvorstandes kann mit Zustimmung aller im Unternehmen bestellten Betriebsräte bis auf drei herabgesetzt werden. Bestehen in den Betrieben des Unternehmens nur zwei Betriebsräte, so sind zwei Mitglieder des Wahlvorstandes vom Betriebsrat des nach der Zahl der Dienstnehmer größeren Betriebes zu entsenden. Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen.

(5) Auf die Berufung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften der §§ 153 Abs. 3, 156 Abs. 2, 158 Abs. 1, 159, 161 und 162 sinngemäß anzuwenden.

* In der Fassung des Art. I Z 100 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 184

Tätigkeitsdauer

(1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt fünf Jahre¹. § 163 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) Vor Ablauf der im Abs. 1 bezeichneten Zeit endet die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates, wenn

1. das Unternehmen aufgelöst wird;
2. dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört;
3. die Zahl der Mitglieder unter drei sinkt;
4. die Betriebsräteversammlung die Enthebung des Zentralbetriebsrates beschließt;
5. der Zentralbetriebsrat den Rücktritt beschließt;
6. die Einigungskommission die Wahl für ungültig erklärt.

(3) Die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat erlischt, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt.

(4) Hat in einem Unternehmen die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates deshalb geendet, weil durch vorübergehende Stilllegung von Betrieben dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört oder die Zahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates unter drei gesunken ist und wird in der Folge in wenigstens einem dieser stillgelegten Betriebe die Tätigkeit wieder aufgenommen, so können die Mitglieder der Betriebsräte des Unternehmens die Fortsetzung der Tätigkeit des Zentralbetriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, wenn

1. in dem Betriebe, der seine Tätigkeit wieder aufgenommen hat, ein Beschluß zur Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 165) gefaßt wurde und

2. die Zahl der im Unternehmen verbliebenen und wieder eingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Zahl der ursprünglichen Zentral-

LANDARBEITSORDNUNG

betriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist § 167 sinngemäß anzuwenden. Enthält der Wahlvorschlag, dem das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied angehört, kein für ein Nachrücken in Frage kommendes Ersatzmitglied, so entsendet die wahlwerbende Gruppe ein anderes Betriebsratsmitglied in den Zentralbetriebsrat.

(6)² Die Bestimmungen über die Verlängerung der Partei- und Prozessfähigkeit des Betriebsrates (§ 167a der Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984³ und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 164a und b) sind sinngemäß anzuwenden.

¹ Wortfolge „fünf Jahre“ ersatzweise geändert gem. Z 12 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018. Abs. 1gilt für Organe der Dienstnehmerschaft, deren Konstituierung ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (d.i. 27.11.2018) erfolgt.

² In der Fassung des. Art. I Z 101 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ Gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2010 entfällt das Zitat „ , BGBl. Nr. 577/1987“

§ 185

Geschäftsführung

Auf die Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften der §§ 168 Abs. 1 bis 4, 6, und 8, 169, 170, 71, 172 Z. 1 und 2 und 173 sinngemäß anzuwenden.

§ 186

Aufwand

(1) Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den Zentralbetriebsrat sind in sinnemäßer Anwendung des § 174 vom Betriebsinhaber zur Verfügung zu stellen.

(2) Die den einzelnen Mitgliedern des Zentralbetriebsrates in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenen Barauslagen sind aus dem Zentralbetriebsratsfonds, ist ein solcher nicht errichtet, aus dem Betriebsratsfonds des Betriebes, der das Mitglied in den Zentralbetriebsrat entsendet hat, zu entrichten.

§ 187

Zentralbetriebsratsumlage

(1)* Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der Dienstnehmerschaft und der ehemaligen Dienstnehmer des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens 25 Prozent der Betriebsratsumlage betragen.

(2) Einhebung und Höhe der Zentralbetriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Zentralbetriebsrates oder eines Betriebsrates die Betriebsräteversammlung. Die Zentralbetriebsratsumlage ist aus den in den einzelnen Betrieben des Unternehmens eingehobenen Betriebsratsumlagen zu entrichten.

(3) Der Dienstgeber hat die Zentralbetriebsratsumlage von der einbehaltenen Betriebsratsumlage in Abzug zu bringen und unmittelbar an den Zentralbetriebsratsfonds abzuführen.

* In der Fassung des Art. I Z 102 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 188

Zentralbetriebsratsfonds

Die Eingänge aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 187 Abs. 1 bezeichneten Zwecke bestimmte Vermögensschaften bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Zentralbetriebsratsfonds, der vom Zentralbetriebsrat verwaltet wird. Die Mittel des Zentralbetriebsratsfonds sind zu den im § 187 Abs. 1 bezeichneten Zwecke zu verwenden.

§ 189

Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds

Der Zentralbetriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung eines Zentralbetriebsrates dauernd weggefallen sind. In diesem Fall ist das Vermögen auf jene Betriebsratsfonds des Unternehmens, aus deren Betriebsratsumlage Beiträge zum Zentralbetriebsratsfonds geleistet wurden, aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Zahlen der zu den einzelnen Betriebsratsfonds beitragspflichtigen Dienstnehmer. § 176 Abs. 2, 4 und 8 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 190¹

Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

(1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Zentralbetriebsratsfonds hat die Betriebsräteversammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Personen zur Rechnungsprüfung (und zwei Personen zur Stellvertretung) zu wählen. Diese dürfen dem Zentralbetriebsrat nicht angehören. § 160 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüferinnen und

LANDARBEITSORDNUNG

Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung der Zentralbetriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüferinnen und Rechnungsprüfer (Stellvertretung) dauert fünf Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

¹ Id.F. gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018); Abs. 2 gilt für Organe der Dienstnehmerschaft, deren Konstituierung ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 erfolgt.

Befugnisse der Dienstnehmerschaft

Allgemeine Befugnisse

§ 191

Überwachung

Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Dienstnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Insbesondere stehen ihm folgende Befugnisse zu:

1. Der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Dienstnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Dies gilt auch für andere die Dienstnehmer betreffenden Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist;

2. der Betriebsrat hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen und sonstiger arbeitsrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen. Er hat darauf zu achten, daß die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge im Betrieb aufgelegt (§ 46) und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt (§ 53 Abs. 1) werden. Das gleiche gilt für Rechtsvorschriften, deren Auflage oder Aushang im Betrieb in anderen Gesetzen vorgeschrieben ist;

3. * der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Dienstnehmerschutz, über die Sozialversicherung sowie über die Berufsausbildung zu überwachen. Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Dienstnehmerschaft (§ 140) des Betriebes (Unternehmens) berührt werden, sowie Betriebsbesichtigungen, die von den zur Überwachung der Dienstnehmerschutzvorschriften berufenen Organen oder die mit deren Beteiligung durchgeführt werden, ist der Betriebsrat beizuziehen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer anberaumten Verhandlung sowie von der Ankunft eines behördlichen Organs in diesen Fällen unverzüglich zu verständigen;

4. werden im Betrieb Personalakten geführt, so ist dem Betriebsrat bei Einverständnis des Dienstnehmers Einsicht in dessen Personalakten zu gewähren.

* In der Fassung des Art. I Z. 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 192

Intervention

(1) Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Dienstnehmer berühren, beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt:

1. Maßnahmen zur Einhaltung und Durchführung der die Dienstnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften (§ 191) zu beantragen;

2. Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten;

3. sonstige Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer des Betriebes zu beantragen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Dienstnehmer des Betriebes berühren, anzuhören.

§ 193

Allgemeine Information

(1)¹ Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, welche die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Dienstnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.

(2)² Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbe-

LANDARBEITSORDNUNG

zogenen Dienstnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Sofern sich nicht aus § 191 oder anderen Rechtsvorschriften ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt, ist zur Einsicht in die Daten einzelner Dienstnehmer deren Zustimmung erforderlich.

¹ Absatzbezeichnung in der Fassung des Art. I Z. 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

² Angefügt gem. Art. I Z. 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 194

Beratung

(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten und ihn dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen.^{*}

(2) Betriebsrat und Betriebsinhaber sind berechtigt, an ihre zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften das Ersuchen zu richten, einen Vertreter zur Teilnahme an diesen Beratungen zu entsenden, sofern über Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkung auf die Dienstnehmer des Betriebes haben, beraten werden soll. Betriebsinhaber und Betriebsrat haben einander gegenseitig rechtzeitig Mitteilung zu machen, um den anderen Teil die Beiziehung seiner Interessenvertretung zu ermöglichen.

^{*} Letzter Satz angefügt gem. Art. I Z. 28 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 194a ¹

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet,

1. den Betriebsrat bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer haben,
2. den Betriebsrat bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen,
3. den Betriebsrat bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

1. dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren,
2. dem Betriebsrat die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen,
3. dem Betriebsrat die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz in Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen,
4. dem Betriebsrat die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen,
5. dem Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren,
6. ² den Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Dienstnehmerinnen- und Dienstnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören,
7. ² den Betriebsrat zu den Informationen über die Gefahren für Sicherheit und Gesundheit sowie über Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung im Allgemeinen und für die einzelnen Arten von Arbeitsplätzen oder Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören,
8. ² den Betriebsrat zur Information der Dienstgeberinnen und Dienstgeber von betriebsfremden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern über die in Z 7 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören.

(3) ³ Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte

LANDARBEITSORDNUNG

Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu beraten, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind. Der Betriebsrat kann zu den Beratungen die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmedizinern ist rechtsunwirksam.

(4) Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs. 1 Z 1 bis 3 an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren. Für die Beschlussfassung gilt § 170. Der Beschluss ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtswirksam.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 103 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Ziffer 6 (unter Entfall des Wortes „und“ am Ende der Z 5) ersetzt und Z 7 und 8 eingefügt gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

³ Abs. 3 i.d.F. der Z. 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 194b *

Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf

(1) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 194 Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahmen betreffen insbesondere die Einstellungspraxis, Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und den beruflichen Aufstieg, die auf den Abbau einer bestehenden Unterrepräsentation der Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten bzw. an bestimmten Funktionen oder auf den Abbau einer sonst bestehenden Benachteiligung abzielen, sowie Maßnahmen, die auf eine bessere Vereinbarkeit der beruflichen Tätigkeit mit Familien- und sonstigen Betreuungspflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer abzielen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in diesen Angelegenheiten zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

(3) Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf können in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden.

* Eingefügt gem. Art. I Z. 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

§ 195

Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

Der Betriebsrat ist berechtigt, zugunsten der Dienstnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten.

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

§ 196

Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Kenntnis zu setzen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

LANDARBEITSORDNUNG

(3) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken. Art und Umfang der Mitwirkung können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(4) Der Betriebsrat hat das Recht, an den Verhandlungen zwischen dem Betriebsinhaber und den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung über Maßnahmen der betrieblichen Schulung, Umschulung und Berufsausbildung teilzunehmen, Zeitpunkt und Gegenstand der Beratungen sind ihm rechtzeitig mitzuteilen. Gleiches gilt, wenn investive Förderungen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz - AMFG^{1,3}, gewährt oder betriebliche Schulungsmaßnahmen in solche umgewandelt werden sollen.²

(5) Der Betriebsrat ist berechtigt, sich an allen behördlichen Besichtigungen zu beteiligen, welche die Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung berühren.

(6) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen teilzunehmen, Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(7) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(8) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung binnen vier Wochen bei der Einigungskommission anfechten, wenn sie den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder, wenn solche Regelungen nicht bestehen, unter Abwägung der Interessen der Dienstnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist

¹ Zitat gem. Art. I Z 104 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Letzter Satz angefügt gem. Art. I Z. 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

³ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 197

Mitwirkung

an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen

(1) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, entscheidet auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(2) Die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betriebs- und unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(3) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtung binnen vier Wochen bei der Einigungskommission anfechten, wenn

1. die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht, oder

2. eine Betriebsvereinbarung über Gründe, die den Betriebsinhaber zur Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung berechtigen, nicht besteht, der Betriebsratsfonds (Zentralbetriebsratsfonds) oder die Dienstnehmer zum Errichtungs- und Erhaltungsaufwand der Wohlfahrtseinrichtung erheblich beigetragen haben und die Auflösung unter Abwägung der Interessen der Dienstnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

§ 198

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

(1) Folgende Maßnahmen der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers¹ bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. Die Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung;

2. die Einführung von Personalfragebögen, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers² enthalten sind;

3. die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer³, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren;

4.⁴ 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

LANDARBEITSORDNUNG

Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte;

5. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie Durchschnittsverdienste.

(2) Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des Abs. 1 können, soweit sie keine Vorschriften über ihre Geltungsdauer enthalten, von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden. § 55 Abs. 3 zweiter Satz ist nicht anzuwenden.

¹ Wortfolge „der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers“ ersatzweise eingefügt gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

² Wortfolge „der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers“ ersatzweise eingefügt gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

³ Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersatzweise eingefügt gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

⁴ I.d.F. gem. Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§ 198a *

Ersetzbare Zustimmung

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

1. Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Dienstnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstvertrag ergeben;

2. die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Dienstnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.

(2) Die Zustimmung des Betriebsrates gemäß Abs. 1 kann durch Entscheidung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle ersetzt werden. Im übrigen gelten die §§ 55 Abs. 2 und 199 Abs. 2 sinngemäß.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 werden die sich aus § 198 ergebenden Zustimmungsrechte des Betriebsrates nicht berührt.

* Eingefügt gem. Art. 1 Z. 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 199

Betriebsvereinbarungen

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

1. Allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ⁹ im Betrieb regeln;

1a.¹ Auswahl der BV-Kasse ⁷ nach § 39I oder nach dem BMSVG ⁸;

1b.¹² Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, die im Rahmen einer Überlassung tätig sind;

2. generelle Festsetzung des Beginnes und Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und Lage der Arbeitspausen und der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;

3. Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;

4. Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 211 Abs. 1 Z. 1 bis 6, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich bringt;

5. Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;

6. Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;

7. Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen;

8. Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ⁹ ;

9. Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;

10. Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;

11. Entgeltfortzahlungsansprüche für den zur Teilnahme an Betriebs (Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen erforderlichen Zeitraum und damit im Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen;

12. Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen;

13. Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit;

14. betriebliches Vorschlagswesen;

15. Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen;

LANDARBEITSORDNUNG

16.¹⁰ 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;

17. Maßnahmen zur Sicherung der von den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern¹¹ eingebrachten Gegenstände;

18. betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen;

19. Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;

20. betriebliches Beschwerdewesen;

21. Rechtsstellung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer⁹ bei Krankheit und Unfall;

22. Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses;

23.² Maßnahmen im Sinne der §§ 198 Abs. 1 und 198a Abs. 1;

24.³ Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;

25.⁴ Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 164a);⁵

26.⁶ Festlegung von Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach den §§ 39j bis 39r oder nach dem BMSVG⁸.

(2) Kommt in den in Abs. 1 Z. 1 bis 6 bezeichneten Angelegenheiten zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(3) In den Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 35 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer⁹ beschäftigt werden, ist die Bestimmung des Abs. 1 Z. 7, in Betrieben in denen dauernd weniger als 20 Dienstnehmer beschäftigt werden, auch die Bestimmung des Abs. 1 Z. 4 nicht anzuwenden.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 12 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

² In der Fassung des Art. I Z. 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

³ In der Fassung des Art. I Z. 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

⁴ Angefügt gem. Art. I Z 105 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁵ Interpunktion ersetzt gem. Art. I Z 13 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

⁶ Angefügt gem. Art. I Z 13 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

⁷ Abkürzung „BV-Kasse“ ersatzweise eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁸ Abkürzung „BMSVG“ ersatzweise eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁹ Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“, ersatzweise eingefügt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

¹⁰ I.d.F. gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

¹¹ Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern“ ersatzweise eingefügt gem. Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

¹² Eingefügt gem. Z 22 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

§ 200

Personelles Informationsrecht

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Dienstnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten.

§ 201

Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern

(1) Der Betriebsrat kann dem Betriebsinhaber jederzeit die Ausschreibung eines zu besetzenden Arbeitsplatzes vorschlagen.

(2) Sobald dem Betriebsinhaber die Zahl der aufzunehmenden Dienstnehmer, deren geplante Verwendung und die in Aussicht genommenen Arbeitsplätze bekannt sind, hat er den Betriebsrat jener Gruppe, welcher die Einzustellenden angehören würden, darüber zu informieren.

(3) Hat der Betriebsrat im Zusammenhang mit der Information nach Abs. 2 eine besondere Information (Beratung) über einzelne Einstellungen verlangt, hat der Betriebsinhaber eine besondere Information (Beratung) vor der Einstellung durchzuführen. Das gleiche gilt, wenn eine Information nach Abs. 2 nicht stattgefunden hat. Wenn bei Durchführung einer Beratung die Entscheidung über die Einstellung nicht rechtzeitig erfolgen könnte, ist die Beratung nach erfolgter Einstellung durchzuführen.

(4)¹ Jede erfolgte Einstellung eines Dienstnehmers ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Diese

LANDARBEITSORDNUNG

Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Dienstnehmers, Lohn oder Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Dienstverhältnisses zu enthalten.

(5) Der Betriebsrat ist vor der beabsichtigten Aufnahme der Beschäftigung von überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu informieren; auf Verlangen ist eine Beratung durchzuführen. Von der Aufnahme einer solchen Beschäftigung ist der Betriebsrat unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Auf Verlangen ist ihm mitzuteilen, welche Vereinbarungen hinsichtlich des zeitlichen Arbeitseinsatzes der überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit der Überlasserin oder dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 191 bis 194b sind sinngemäß anzuwenden.

¹ In der Fassung des Art. I Z. 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

² Eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 202

Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

(1) Entgelte der in § 198 Abs. 1 Z. 4 bezeichneten Art für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen, wenn zwischen Betriebsinhaber und Dienstnehmer eine Einigung nicht zustande kommt, zu ihrer rechtswirksamen Festsetzung der Zustimmung des Betriebsrates.

(2) Akkord-, Stück- und Gedinglöhne nach § 198 Abs. 1 Z. 5 für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die durch Kollektivvertrag nicht vereinbart werden können, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen dem Betriebsinhaber und dem Dienstnehmer keine Einigung zustande kommt.

§ 203 ¹

Mitwirkung bei Versetzungen

Die dauernde Einreihung eines Dienstnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch Entscheidung der Einigungskommission ersetzt werden. Die Einigungskommission hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.

¹ Überschrift gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018)

§ 204

Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen

Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken. Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall ist nur zulässig, wenn sie in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (§ 198 Abs. 1 Z. 1) vorgesehen ist; sie bedarf, sofern darüber nicht eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet, der Zustimmung des Betriebsrates.

§ 205

Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen

Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Vergabe einer Dienst- oder Werkwohnung an einen Dienstnehmer dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten.

§ 206

Mitwirkung bei Beförderungen

(1) Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Beförderung eines Dienstnehmers dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und über Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten. Während dieser Beratungen ist eine ihrem Zweck angemessene Vertraulichkeit zu wahren.

(2) Unter Beförderung im Sinne des Abs. 1 ist jede Anhebung der Verwendung im Betrieb zu verstehen, die mit einer Höherreihung im Entlohnungsschema oder ansonsten mit einer Erhöhung des Entgelts verbunden ist.

§ 206a *

Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen

(1) Verlangt der Dienstnehmer vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gegenüber dem Betriebsinhaber nachweislich, sich mit dem Betriebsrat zu beraten, so kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen eine einvernehmliche Lösung rechtswirksam nicht vereinbart werden.

(2) Die Rechtsunwirksamkeit einer entgegen Abs. 1 getroffenen Vereinbarung ist innerhalb einer

LANDARBEITSORDNUNG

Woche nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 schriftlich geltend zu machen. Eine Geltendmachung vor den ordentlichen Gerichten[^] hat innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 zu erfolgen.

^{*} In der Fassung des Art. I Z. 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

[^] Wortfolge „Geltendmachung vor den ordentlichen Gerichten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 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

LANDARBEITSORDNUNG

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 den ordentlichen Gerichten^B 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 - APSPG);
- 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 Arbeitsmedizinerinnen

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 den ordentlichen Gerichten^B 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 den ordentlichen Gerichten^B anfechten. Hat der

LANDARBEITSORDNUNG

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 den ordentlichen Gerichten^B 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 den ordentlichen Gerichten^B 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 ordentliche^C Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

* I.d.F. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^B Wortfolge „bei den ordentlichen Gerichten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

^C Wort „ordentliche“ eingefügt gem. Art. 36 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 208

Anfechtung von Entlassungen

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung eines Dienstnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.

(2)* Die Entlassung kann bei den ordentlichen Gerichten^B angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 207 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 207 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 207 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.

* In der Fassung des Art. I Z 113 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

^B Wortfolge „bei den ordentlichen Gerichten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 209¹

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 ordentlichen² 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 den ordentlichen Gerichten³ anfechten. Gibt das ordentliche⁴ Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

¹ I.d.F. gem. Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

² Wort „ordentlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

³ Wortfolge „bei den ordentlichen Gerichten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁴ Wort „ordentliche“ eingefügt gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018)

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

§ 210¹

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

(1) Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber^{1A} hat den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage einschließlich der finanziellen Lage des Betriebes sowie über deren voraussichtliche Entwicklung,

LANDARBEITSORDNUNG

über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes zu informieren; auf Verlangen des Betriebsrates ist mit ihm über diese Information zu beraten. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz-, Personal- und anderen Plänen) der Betriebsinhaberin oder dem Betriebsinhaber ^{1B} Anregungen und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Dienstnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige gemäß § 45a AMFG an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.²

(1a)³ Die Informations- und Beratungspflicht der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers ^{1D}

LANDARBEITSORDNUNG

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 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.⁴

(2) In Betrieben, in denen dauernd mindestens 50 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer^{1E} beschäftigt sind, hat die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber^{1D} dem Betriebsrat alljährlich spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr einschließlich des Gewinn- und Verlustausweises zu übermitteln. Wird die Bilanzvorlagefrist durch das Finanzamt erstreckt, so hat die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber^{1D} den Betriebsrat davon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Vorlagetermins in Kenntnis zu setzen. Erfolgt die Vorlage der Bilanz nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres, so ist dem Betriebsrat durch Vorlage einer Zwischenbilanz oder anderer geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluß über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes zu geben. Dem Betriebsrat sind die erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

¹ In der Fassung des Art. I Z. 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

^{1A} Wortfolge „Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber“ ersatzweise eingefügt gem. Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{1B} Wortfolge „der Betriebsinhaberin oder dem Betriebsinhaber“ ersatzweise eingefügt gem. Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{1C} Wortfolge „der Betriebsinhaberin oder des Betriebsinhabers“ ersatzweise eingefügt gem. Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{1D} Wortfolge „die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber“ ersatzweise eingefügt gem. Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{1E} Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersatzweise eingefügt gem. Z 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

² Letzter Satz in der Fassung des Art. I Z 114 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ Eingefügt gem. Art. I Z 115 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁴ Zweiter und dritter Satz gi.d.F. gem. Z 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§ 211

Mitwirkung bei Betriebsänderungen

(1) 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.¹ Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;

1a.² die Auflösung von Dienstverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z 1 bis 3 AMFG auslöst;

2. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;

3. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;

4. ³ Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;

5. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;

6. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;

7. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

(1a)⁴ Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 Z 1a hat die Information nach Abs. 1 erster Satz jedenfalls zu umfassen

1. die Gründe für die Maßnahme,

2. die Zahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer^{4A}, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer^{4A},

LANDARBEITSORDNUNG

3. die Zahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ^{4A},
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ^{4A} geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach Z 1 bis 4 hat schriftlich zu erfolgen. Unbeschadet des § 194 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.

(2) Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ^{4A} nachteiligen Folgen von Maßnahmen gemäß Abs. 1 erstatten; hiebei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen.

(3)⁵ Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z 1 bis 6 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ^{4A} beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ^{4B} verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern ^{4B} besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen Betriebsinhaberin oder Betriebsinhaber ^{4C} und Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet - insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt - auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ^{4A} in der Weise zu berücksichtigen, dass Nachteile, die die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ^{4A} durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.

¹ Erster Satz in der Fassung gem. Z 42 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

² Eingefügt gem. Art. I Z 116 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ In der Fassung des Art. I Z. 38 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

⁴ Eingefügt gem. Art. I Z 117 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

^{4A} Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersatzweise eingefügt gem. Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{4B} Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern“ ersatzweise eingefügt gem. Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{4C} Wortfolge „Betriebsinhaberin oder Betriebsinhaber“ ersatzweise eingefügt gem. Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

⁵ In der Fassung des Art. I Z 118 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 212

Mitwirkung im Aufsichtsrat

(1) In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, entsendet der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz 1965,^{1a} oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder einen Dienstnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Ist die Zahl der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder eine ungerade, ist ein weiterer Dienstnehmervertreter zu entsenden.

(2) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates), die auf den Vorschlag einer wahlwerbenden Gruppe gewählt wurden, haben das Recht, durch Mehrheitsbeschluß Dienstnehmervertreter für die Entsendung in den Aufsichtsrat zu nominieren sowie ihre Abberufung zu verlangen. Dieses Recht steht für so viele Dienstnehmervertreter zu, wie es dem Verhältnis der Zahl der vorschlagsberechtigten Personen zur Gesamtzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) entspricht. Listenkoppelung ist zulässig. Bei Erstellung der Nominierungsvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppe der Arbeiter und Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens Bedacht genommen werden. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) ist bei Entsendung und Abberufung der Dienstnehmervertreter an die Vorschläge der zur Nominierung berechtigten Mitglieder gebunden. Soweit vom Vorschlagsrecht nicht innerhalb von drei Monaten Gebrauch gemacht wird, entsendet der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) die restlichen Dienstnehmervertreter durch Mehrheitsbeschluß in den Aufsichtsrat.

(3)² Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Im übrigen haben die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle. Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat sind vom Zen-

LANDARBEITSORDNUNG

tralbetriebsrat abzuwählen und neu zu entsenden, wenn sich die Zahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert.

(4) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 und 5³ über die Vertretung der Dienstnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie auf Genossenschaften, die dauernd mindestens vierzig Dienstnehmer beschäftigen.

(5)⁴ Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat haben das Recht, für Ausschüsse des Aufsichtsrates Mitglieder mit Sitz und Stimme nach dem in Abs. 1 festgelegten Verhältnis namhaft zu machen. Dies gilt nicht für Ausschüsse, die die Beziehung zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstandes behandeln.

¹ Gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2010 entfällt das Zitat „, BGBl. Nr. 98/1965“

² In der Fassung des Art. I Z. 39 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

³ Zitat in der Fassung des Art. I Z. 39 lit. c des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

⁴ Angefügt gem. Art. I Z. 39 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

Organzuständigkeit

§ 213

Kompetenzabgrenzung

(1) Die der Dienstnehmerschaft zustehenden Befugnisse werden, soweit nicht anderes bestimmt ist, durch Betriebsräte ausgeübt.

(2) In Betrieben, in denen ein Betriebsausschuß errichtet ist, werden vom Betriebsausschuß folgende Befugnisse ausgeübt:

1. Beratungsrecht (§ 194);
2. wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 210);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß den §§ 211 und 212;
4. Abschluß, Änderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich alle im Betriebsausschuß vertretenen Dienstnehmergruppen erfaßt;
- 5.¹ soweit die Interessen aller im Betriebsausschuß vertretenen Dienstnehmergruppen betroffen sind
 - a) Überwachung der Einhaltung der die Dienstnehmer betreffenden Vorschriften (§ 191);
 - b) Recht auf Intervention (§ 192);
 - c) allgemeines Informationsrecht (§ 193);
 - d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 194a);
 - e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrts-einrichtungen (§§ 196 und 197);
- 6.^{1a} Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmerschaft in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 246 und 247), in den SCE-Betriebsrat (§ 263) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 276);
- 7.^{1a} Mitwirkung an den Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß den nach §§ 259 oder 260 abgeschlossenen Vereinbarungen.

Befugnisse in Angelegenheiten, die ausschließlich die Interessen einer im Betriebsausschuß nicht vertretenen Dienstnehmergruppe betreffen, können vom Betriebsausschuß nicht ausgeübt werden.

(3) In Betrieben, in denen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 142 Abs. 5) errichtet ist, werden von diesem sowohl die Befugnisse gemäß Abs. 1 als auch jene gemäß Abs. 2 ausgeübt.

(4) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat zu errichten ist, werden folgende Befugnisse von diesem ausgeübt:

1. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß § 212;
- 2.² soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berühren
 - a) Recht auf Intervention (§ 192);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 193);
 - c) Beratungsrecht (§ 194);
 - d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 194a);
 - e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrts-einrichtungen (§§ 196 und 197);
 - f) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§ 210);
 - g) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 211);
- 3.³ Wahrnehmungen der Rechte gemäß § 191 Z. 3 hinsichtlich geplanter und in Bau befindlicher Betriebsstätten des Unternehmens, für die noch kein Betriebsrat zuständig ist;
- 4.⁴ Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmerschaft in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 246 und 247), in den SCE-Betriebsrat (§ 263) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 276);

LANDARBEITSORDNUNG

5.⁴ Mitwirkung an den Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß den nach §§ 259 oder 260 abgeschlossenen Vereinbarungen.

¹ In der Fassung des Art. I Z 119 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

^{1a} Z 6 und 7 angefügt (unter Ersatz des Punktes durch einen Strichpunkt in Z 5 lit. e) gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

² In der Fassung des Art. I Z 120 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

³ Angefügt gem. Art. I Z. 40 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

⁴ Z 4 und 5 angefügt (unter Ersatz des Punktes durch einen Strichpunkt in Z 3) gem. Z 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 214

Kompetenzübertragung

(1) Der Betriebsrat und der Betriebsausschuß können dem Zentralbetriebsrat mit dessen Zustimmung die Ausübung ihrer Befugnisse für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten übertragen.

(2) Beschlüsse im Sinne des Abs. 1 sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates Grundsätze der Mandatsausübung

§ 215

Verschwiegenheitspflicht

(1) 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.

(2) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Sie sind nur der Betriebs(Gruppen)versammlung verantwortlich.

(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.¹ Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.²

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes Verschwiegenheit zu bewahren. Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer³ bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren.

¹ Erster Satz i.d.F. gem. Z 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

² Angefügt gem. Art. I Z. 41 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

³ Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersatzweise eingefügt gem. Z 45 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§ 216

Freizeitgewährung

Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 218, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

§ 217

Freistellung

(1) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als 150 Dienstnehmern ein, in Betrieben mit mehr als 700 Dienstnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 3000 Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere 3000 Dienstnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

(2) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind, gelten die in Abs. 1 angeführten Zahlen für die betreffenden Dienstnehmergruppen.

(3) Sind in Betrieben eines Unternehmens, in denen eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern gemäß Abs. 1 und 2 nicht möglich ist, mehr als 400 Dienstnehmer beschäftigt, so ist auf Antrag des Zentralbetriebsrates ein Mitglied desselben unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen.

(4)* Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 164a) die Anzahl der Dienstnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Frei-

LANDARBEITSORDNUNG

stellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht.

* Angefügt gem. Art. I Z 121 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 218

Bildungsfreistellung

(1) Jedes Mitglied des Betriebsrates hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von drei ¹ Wochen und drei Arbeitstagen ⁴ innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgelts; in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ⁵ beschäftigt sind, hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf eine solche Freistellung gegen Entfall des Entgelts.

(2) Die Dauer der Freistellung kann in Ausnahmefällen bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung bis zu fünf ² Wochen ausgedehnt werden.

(3) Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstnehmer oder der Dienstgeber veranstaltet sein oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.

(4) Der Betriebsrat hat den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen Betriebsinhaber und Betriebsrat festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet die Einigungskommission.

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 219 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung gemäß Abs. 1 und 2.

(6) Rückt ein Ersatzmitglied des Betriebsrates in das Mandat eines Mitgliedes des Betriebsrates dauernd nach, so hat es nur insoweit einen Anspruch gemäß Abs. 1 und 2, als das ausgeschiedene Mitglied noch keine Bildungsfreistellung in Anspruch genommen hat. Im Falle des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß, als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrates entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt.³

¹ Geändert gem. Art. I Z. 42 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

² Geändert gem. Art. I Z. 42 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

³ Letzter Satz angefügt gem. Art. I Z 122 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁴ Wortfolge „und drei Arbeitstagen“ eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018); Abs.1 gilt für Organe der Dienstnehmerschaft, deren Konstituierung ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 erfolgt.

⁵ Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersatzweise eingefügt gem. Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018); Abs.1 gilt für Organe der Dienstnehmerschaft, deren Konstituierung ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 erfolgt.

§ 219

Erweiterte Bildungsfreistellung

(1) In Betrieben mit mehr als zweihundert Dienstnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 218 auf Antrag des Betriebsrates ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres gegen Entfall des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen. §§ 217 Abs. 2 sowie 215 Abs. 3 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) In Dienstjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, gebühren der Urlaub im vollen Ausmaß, das Urlaubsentgelt jedoch in dem Ausmaß, das dem um die Dauer einer Bildungsfreistellung verkürzten Dienstjahr entspricht.

(3) Der Dienstnehmer behält in Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 fallen, den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988*, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

(4) Soweit sich Ansprüche eines Dienstnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten einer Bildungsfreistellung gemäß Abs. 1 während der das Dienstverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

* Zitat in der Fassung des Art. I Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

§ 220

Kündigungs- und Entlassungsschutz

(1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung der Einigungskommission gekündigt oder entlassen werden. Die Einigungskommission

LANDARBEITSORDNUNG

hat bei ihrer Entscheidung den sich aus § 215 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen der §§ 221 Z. 3 und 222 Abs. 1 Z. 3 erster Satzteil, Z. 4 erster Satzteil und Z. 5 hat die Einigungskommission die Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes zu verweigern, wenn sich der Antrag auf ein Verhalten des Betriebsratsmitgliedes stützt, das von diesem in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war.

(2) Dem Betriebsratsmitglied kommt im Verfahren vor der Einigungskommission Parteistellung zu.

(3) Der sich aus den §§ 220 bis 222 ergebende Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat, im Falle der dauernden Einstellung des Betriebes mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4)¹ Die Abs. 1 bis 3 und die §§ 221 und 222 gelten sinngemäß für

1. Ersatzmitglieder, die an der Mandatsausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit, sofern der Betriebsinhaber vom Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde;

2.² Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl. Der Schutz des Wahlwerbers beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem nach der Bestellung des Wahlvorstandes seine Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, offenkundig wird. Scheint der Wahlwerber auf keinem Wahlvorschlag auf, so endet sein

LANDARBEITSORDNUNG

Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge;

3. Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt (§ 163 Abs. 2) bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

¹ In der Fassung des Art. I Z. 43 lit. b des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990 (letzter Satz entf.)

² In der Fassung des Art. I Z. 43 lit. a des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

§ 221

Kündigungsschutz

Die Einigungskommission darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 220 nur zustimmen, wenn

1. der Betriebsinhaber im Falle einer dauernden Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, daß er das betroffene Betriebsratsmitglied trotz dessen Verlangens an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann;

2. das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch das Betriebsratsmitglied, zu deren Verrichtung sich dieses bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann;

3. das Betriebsratsmitglied die ihm auf Grund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

§ 222

Entlassungsschutz

(1) Die Einigungskommission darf unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 220 einer Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

1. absichtlich den Betriebsinhaber über Umstände, die für den Vertragsabschluß oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Dienstverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat;

2. sich einer mit Vorsatz begangenen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten oder einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig machte, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag des Betriebsinhabers zu erfolgen hat;

3. im Dienste untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Betriebsinhabers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden läßt;

4. ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Betriebsinhabers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;

5. sich Tätlichkeiten oder erheblichen Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist.

(2) Die Einigungskommission darf der Entlassung nicht zustimmen, wenn nach den besonderen Umständen des Falles dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitgliedes zumutbar ist.

(3) In den Fällen des Abs. 1 Z. 2 und 5 kann die Entlassung des Betriebsratsmitgliedes gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung der Einigungskommission ausgesprochen werden. Stimmt die Einigungskommission der Entlassung nicht zu, so ist sie rechtsunwirksam.

Abschnitt 8: Behörden und Verfahren

Einigungskommission

§ 223

(1) Im Burgenland werden am Sitz der Bezirksverwaltungsbehörden Eisenstadt-Umgebung und Oberwart Einigungskommissionen errichtet. Der Sprengel der Einigungskommission in Eisenstadt umfaßt den Bereich der Verwaltungsbezirke Neusiedl am See, Eisenstadt-Umgebung, Mattersburg und Oberpullendorf sowie der Freistädte Eisenstadt und Rust, der Sprengel der Einigungskommission in Oberwart den Bereich der Verwaltungsbezirke Oberwart, Güssing und Jennersdorf. Die Landesregierung kann bei Bedarf im Verordnungswege auch am Sitze anderer Bezirksverwaltungsbehörden Einigungskommissionen errichten.

(2) Die Einigungskommission besteht aus einem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und vier Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmännern. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten der in Betracht kommenden Bezirksverwaltungsbehörde bestellt. Die Mitglieder, und zwar je zwei Vertreter der land- und forstwirtschaftli-

LANDARBEITSORDNUNG

chen Dienstgeber und Dienstnehmer, werden nach Anhörung ihrer gesetzlichen Interessenvertretung, oder, mangels einer solchen, der zuständigen Berufsvereinigung von der Landesregierung auf die Dauer von drei Jahren berufen. In gleicher Weise wird für jedes Mitglied ein Ersatzmitglied bestellt.

(3) Zum Mitglied (Ersatzmitglied) kann bestellt werden, wer das 24. Lebensjahr vollendet hat und das Wahlrecht zum Burgenländischen Landtag besitzt.

(4) Die Einigungskommission kann zu den Verhandlungen Sachverständige und Auskunftspersonen beiziehen. Die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer sind vor Entscheidung der Einigungskommission auf Verlangen anzuhören.

(5) Zur Gültigkeit eines Beschlusses der Einigungskommission ist es erforderlich, daß die Mitglieder vom Vorsitzenden (Stellvertreter) schriftlich unter Bekanntgabe der Verhandlungsgegenstände drei Tage vorher zur Sitzung eingeladen werden und außer dem Vorsitzenden (dem Stellvertreter) wenigstens je ein Mitglied (Ersatzmitglied) aus der Gruppe der Dienstgeber und Dienstnehmer anwesend ist. Sind die Mitglieder (Ersatzmitglieder) einer Gruppe in der Überzahl, so entscheidet, sofern hierüber eine Einigung nicht erzielt wird, das Los, wer sich zur Herstellung des Gleichgewichtes als überzähliges Mitglied der Abstimmung zu enthalten hat.

(6) Die Beschlüsse der Einigungskommission werden mit Stimmenmehrheit gefaßt. Der Vorsitzende gibt seine Stimme als letzter ab.

§ 224¹

In allen Fällen, in denen durch Gesetz die Entscheidung von Streitigkeiten Einigungskommissionen übertragen wird, haben diese einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen.

¹ I.d.F. gem. Art. 36 Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014) [Entfall der Absatzbezeichnung „(1)“ und des Absatzes 2.]

§ 225

(1) Die Einigungskommissionen haben über Antrag eines hiezu Berechtigten einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen in Streitigkeiten

1. über den Geltungsbereich der Bestimmungen über die Betriebsverfassung;

2. über die Bestellung und die Geschäftsführung sowie die Beendigung der Funktion der Organe der Dienstnehmerschaft;

3. über die Mitgliedschaft zu den Organen und die Rechtsstellung der Mitglieder der Organe der Dienstnehmerschaft;

4. über den Betriebsratsfonds;

5. über die Befugnisse der Dienstnehmerschaft und deren Ausübung durch ihre Organe.

(2) Insbesondere sind die Einigungskommissionen zuständig zur Entscheidung über

1. die Feststellung des Vorliegens eines Betriebes (§ 136);

2. die Gleichstellung von Betriebsteilen und die Beendigung der Gleichstellung (§ 137);

3. die Anfechtung einer Wahl (§ 161);

4. die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl (§ 162);

5. die Aberkennung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat (§ 166 Abs. 4);

6. die Einberufung einer Betriebsratssitzung (§ 169 Abs. 3);

7. die Anfechtung der Auflösung von Schulungs- oder Bildungseinrichtungen (§ 196 Abs. 8);

8. die Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 197 Abs. 3);

9. die Zustimmung zur Versetzung von Dienstnehmern (§ 203);

10. die Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterten Bildungsfreistellung (§§ 218 Abs. 4, 219 Abs. 1);

11. den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 220 bis 222)

Obereinigungskommission

§ 226

Beim Amt der Burgenländischen Landesregierung wird eine Obereinigungskommission errichtet. Sie besteht aus dem Vorsitzenden und nach Bedarf aus einem oder mehreren Stellvertretern und acht Mitgliedern und ebensovielen Ersatzmitgliedern. Der Vorsitzende und seine Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stande der rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung bestellt. Für die Bestellung der Mitglieder (Ersatzmänner) gelten die Bestimmungen des § 223 Abs. 2 sinngemäß.

§ 227

(1) Der Obereinigungskommission obliegt

a) bei Verhandlungen über den Abschluß oder die Abänderung von Kollektivverträgen mitzuwir-

LANDARBEITSORDNUNG

ken, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Vertragsparteien oder von einer Behörde gestellt wird;

b) bei Gesamtstreitigkeiten über den Abschluß, die Abänderung oder über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Antrag einer der am Streite beteiligten Parteien oder einer Behörde Einigungsverhandlungen einzuleiten und einen Schiedsspruch zu fällen;

c) die Registrierung und Kundmachung der hinterlegten Kollektivverträge sowie deren Verlängerungen und Abänderungen;

d) die Registrierung und Kundmachung des Erlöschens von Kollektivverträgen;

e) die Beschlußfassung auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Satzungen sowie die Registrierung und Kundmachung solcher Beschlüsse;

f) die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit (§ 41 Abs. 2 und 3);

g) die Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde;

h) die Anlage und Führung eines Katasters der von ihnen beschlossenen Satzungen;

i) Die Aufsicht über die Einigungskommissionen und die Überwachung insbesondere der Gleichartigkeit ihrer Geschäftsführung.

(2) Die Obereinigungskommission hat in Angelegenheit des Abs. 1 lit. a und b zwischen den Streitparteien zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitparteien zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Sie kann einen Schiedsspruch nur dann fällen, wenn die beiden Streitparteien vorher die schriftliche Erklärung abgeben, daß sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

(3) Schriftliche Vereinbarungen und Schiedssprüche gemäß Abs. 2 gelten als Kollektivverträge (§ 40k').

¹ Zitat gem. Z 15 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 228

(1) Die Bürogeschäfte der Einigungskommissionen und der Obereinigungskommission sind durch deren Vorsitzende zu leiten.

(2) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Einigungskommissionen und der Obereinigungskommission über das Verfahren vor diesen Behörden werden von der Landesregierung im Verordnungswege durch eine Geschäftsordnung erlassen.

(3) Die Mitglieder der Einigungskommissionen und der Obereinigungskommission haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reisekosten sowie auf eine dem Umfang und der Bedeutung ihrer Tätigkeit entsprechende Entschädigung (Sitzungsgeld). Die Höhe dieser Gebühren wird von der Landesregierung durch Verordnung bestimmt, wobei das Sitzungsgeld getrennt für die Vorsitzenden, die anderen Mitglieder sowie für allenfalls beigezogene Schriftführer abzustufen ist.

(4) In der Geschäftsordnung sind u.a. Ordnungsstrafen wegen Pflichtverletzungen der Mitglieder der Einigungskommissionen und der Obereinigungskommission festzulegen.

(5) Entf. gem. Art. 36 Z 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

(6) Die aus der Tätigkeit der Einigungskommissionen und der Obereinigungskommission entstehenden Kosten werden vom Land Burgenland getragen.

(7) Alle Behörden, die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer sowie die Träger der Sozialversicherungen haben die Einigungskommissionen und die Obereinigungskommission bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

§ 229

Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

(1) Zur Entscheidung von Streitigkeiten über den Abschluß, die Änderung oder die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in welchen das Gesetz die Entscheidung durch Schlichtungsstellen vorsieht, ist auf Antrag eines der Streitparteien eine land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle zu errichten. Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist bei der Obereinigungskommission beim Amt der Burgenländischen Landesregierung zu errichten. Ein Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist an den Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu richten.

(2) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern. Der Vorsitzende ist vom Vorsitzenden der Obereinigungskommission auf einvernehmlichen Antrag der Streitparteien zu bestellen. Kommt eine Einigung der Streitparteien auf die Person der oder des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) nicht zustande, so ist er auf Antrag eines der Streitparteien von der oder dem Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu bestellen; diese Bestellung hat aus dem Kreise der Berufsrichterinnen und Berufsrichter zu erfolgen, die im Burgenland bei einem Arbeits- und Sozialgericht oder bei einem Landesgericht ernannt und dort zum Zeitpunkt ihrer Bestellung mit der Rechtsprechung in Arbeitsrechtssachen betraut sind.¹

LANDARBEITSORDNUNG

(3) Jeder der Streitteile hat zwei Beisitzer namhaft zu machen, davon einen aus einer Beisitzerliste; der zweite Beisitzer soll aus dem Kreise der im Betrieb Beschäftigten namhaft gemacht werden. Hat einer der Streitteile binnen zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) die Nominierung der Beisitzer nicht vorgenommen, so hat der Vorsitzende der Obereinigungskommission sie aus der Liste der Beisitzer jener Gruppe (Dienstgeber oder Dienstnehmer), welcher der Säumige angehört, zu bestellen.

(4) Die Streitteile haben die Einigung auf die Person des Vorsitzenden und die Nominierung der Beisitzer dem Vorsitzenden der Obereinigungskommission mitzuteilen. Dieser hat den Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle und die Beisitzer unverzüglich zu bestellen und im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle die erste mündliche Verhandlung anzuberaumen. Die weitere Verfahrensleitung obliegt dem Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle.

¹ Letzter Satz i.d.F. gem. Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 230

(1) Die Landesregierung * hat auf Grund von Vorschlägen eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstgeber und eine Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstnehmer zu erstellen. Bei Erstattung der Vorschläge und Erstellung der Listen ist auf die fachliche Qualifikation der Beisitzer und auf regionale Gesichtspunkte entsprechend Bedacht zu nehmen.

(2) Die Vorschläge für die Liste der Beisitzer aus dem Kreise der Dienstgeber und Dienstnehmer sind von den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen zu erstatten.

(3) Ausfertigungen der Beisitzerlisten sind der Obereinigungskommission, den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen sowie binnen zwei Wochen ab Stellung eines Antrages auf Entscheidung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle den Streitteilen zu übermitteln; dies gilt sinngemäß auch für Änderungen derselben.

(4) Die in Abs. 1 genannten Listen können bei der Obereinigungskommission während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

* Wortfolge ersetzt gem. Art. I Z. 32 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

§ 231

In allen Angelegenheiten, in denen bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluß, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle vorgesehen ist, hat diese zwischen den Streitteilen zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitteile hinzuwirken; falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen.

§ 232

(1) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist - soweit im folgenden nichts anderes bestimmt wird - verhandlungs- und beschlußfähig, wenn sowohl der Vorsitzende als auch von jedem der Streitteile zwei Beisitzer anwesend sind. Wurde eine Verhandlung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle bereits einmal vertagt, weil ein Beisitzer ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund nicht erschienen ist, und ist in der fortgesetzten Verhandlung abermals derselbe oder ein anderer von der gleichen Partei namhaft gemachter Beisitzer unentschuldigt nicht erschienen, so wird die Verhandlung und Entscheidung nicht gehindert, sofern der Vorsitzende und mindestens ein Beisitzer anwesend sind. Bei der Beschlußfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlußfassung teil. Er gibt seine Stimme als letzter ab. Stimmenthaltung ist unzulässig. Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle kann zur Verhandlung Sachverständige und Auskunftspersonen beiziehen.

(2)¹ Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle hat die Entscheidung möglichst rasch innerhalb der durch die Anträge der Parteien bestimmten Grenzen und unter Abwägung der Interessen des Betriebes einerseits und der Belegschaft andererseits zu fällen. Sie ist dabei an das übereinstimmende Vorbringen und die übereinstimmenden Anträge der Streitteile gebunden. Die Entscheidung gilt als Betriebsvereinbarung.

(3) Auf das Verfahren vor der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle sind im übrigen die für das Verfahren vor den Einigungskommissionen geltenden Vorschriften anzuwenden. § 7 Abs. 1 AVG ist nur auf die aus einer Beisitzerliste namhaft gemachten Beisitzer anzuwenden. § 40 Abs. 1 AVG ist mit der Maßgabe anzuwenden, daß auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile die Verhandlungen im Betrieb stattzufinden haben.

(4) Gegen Personen, die ordnungsgemäß und mit ihrer Zustimmung zu Mitgliedern einer land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle bestellt wurden und sich ihren Amtspflichten entziehen, kann der Vorsitzende der Einigungskommission, bei dem die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

LANDARBEITSORDNUNG

le ihren Sitz hat, Ordnungsstrafe bis zu 72,67 Euro * verhängen. Gegen diese Verfügung steht innerhalb von 14 Tagen nach der Zustellung die Beschwerde an die Obereinigungskommission offen, die endgültig entscheidet.

(5) Die Mitglieder der land- und forstwirtschaftlicher Schlichtungsstelle haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reisekosten sowie auf eine dem Umfang und der Bedeutung ihrer Tätigkeit entsprechende Entschädigung (Sitzungsgeld). Die Höhe dieser Gebühren ist von der Landesregierung durch Verordnung zu bestimmen, wobei das Sitzungsgeld getrennt für den Vorsitzenden, die anderen Mitglieder sowie für allenfalls beigezogene Schriftführer abzustufen ist.

(6) Die aus der Tätigkeit der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle erwachsenden Kosten werden vom Land Burgenland getragen.

* Betrag ersetzt gem. Art. I Z. 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

¹ I.d.F. gem. Art. 36 Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014) [Entfall des letzten Satzes.]

Gleichbehandlungskommission ¹

§ 232a *

Geltungsbereich

Die Bestimmungen der §§ 232a bis 232t gelten für Dienstverhältnisse der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer im Sinne der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977, in der jeweils geltenden Fassung.

* Eingefügt gem. Art. I Z 65 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/200 (nach erfolgter Änderung der Bezeichnung „§ 232a“ in „§ 232b“ gem. Art. I Z 66 leg.cit.)

§ 232b ^{1,2}

Errichtung und Zusammensetzung⁴

(1) Beim Amt der Burgenländischen Landesregierung ist eine Gleichbehandlungskommission zu errichten.

(2)³ Diese Kommission hat aus 11 Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz in der Kommission hat das nach der Referatseinteilung der Landesregierung für Angelegenheiten des Arbeitsrechtes der Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft zuständige Mitglied der Landesregierung zu führen.

(3) Der Kommission haben neben dem Vorsitzenden anzugehören:

1. zwei Vertreter der Burgenländischen Landwirtschaftskammer;

2. zwei Vertreter von freiwilligen Berufsvereinigungen der Dienstgeber in der Land- und Forstwirtschaft;

3. zwei Vertreter der Kammer für Arbeiter und Angestellte für das Land Burgenland;

4. zwei Vertreter von freiwilligen Berufsvereinigungen der Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft;

5. zwei vom Amt der Burgenländischen Landesregierung zu entsendende Mitglieder, von denen eines rechtskundig sein muß.

(4) Für jedes der im Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Mitglieder ist mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen. Diese Mitglieder (Ersatzmitglieder) haben vor Antritt ihrer Funktion dem Vorsitzenden die gewissenhafte und unparteiische Ausübung ihrer Tätigkeit zu geloben. Sie sind von der Landesregierung auf Vorschlag der im Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen für eine Funktionsdauer von vier Jahren zu bestellen. Als Berufsvereinigungen gem. Abs. 3 Z. 2 und 4 sind solche anzusehen, denen die Kollektivvertragsfähigkeit im Sinne des § 41 Abs. 2 zuerkannt wurde. Wird das Vorschlagsrecht nicht binnen zweier Monate nach Aufforderung ausgeübt, so ist die Landesregierung an Vorschläge nicht gebunden.

(5) Die Landesregierung hat ein von einer der im Abs. 3 Z. 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen vorgeschlagenes Mitglied (Ersatzmitglied) bei Verzicht, bei Widerruf des Vorschlages durch die vorschlagsberechtigte Interessenvertretung, bei grober Verletzung oder bei dauernder Vernachlässigung seiner Pflichten seiner Funktion zu entheben.

(6) Ein Mitglied (Ersatzmitglied) der Kommission ist von der Teilnahme an deren Sitzungen ausgeschlossen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen (§ 7 Abs. 1 AVG)⁴.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z. 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 48/1982; Überschriften gem. Art. I Z 123 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

² Paragrafenbezeichnung geändert gem. Art. I Z 66 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ In der Fassung des Art. I Z. 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

⁴ Zitat geändert gem. Art. I Z 130 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

LANDARBEITSORDNUNG

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

Die vormaligen §§ 232b bis 232f entf. gem. Art. I Z 67 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/200

§ 232c *

Geschäftsführung der Kommission

(1) Der Vorsitzende hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat auch dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder schriftlich verlangt.

(2) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) sind rechtzeitig und nachweislich unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(3) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn der Vorsitzende und mindestens fünf weitere Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend sind. Für Beschlüsse der Kommission ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmengleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat.

(4) Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich. Der Vorsitzende kann den Sitzungen der Kommission auch sonstige Fachleute mit beratender Stimme beiziehen. Dem Verlangen von mehr als einem Drittel der Mitglieder nach Beiziehung bestimmter Fachleute hat der Vorsitzende zu entsprechen.

(5) Über jede Sitzung ist eine Niederschrift aufzunehmen. Sie hat zu enthalten:

- a) Ort, Tag, Beginn und Ende der Sitzung;
 - b) die Namen der anwesenden Mitglieder;
 - c) die gefassten Beschlüsse unter Anführung des Abstimmungsergebnisses.
- Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden zu unterfertigen.

(6) Die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung der Sitzungen und die Kanzlearbeiten der Kommission sind unter der Leitung des Vorsitzenden vom Amt der Burgenländischen Landesregierung zu besorgen.

* In der Fassung des Art. I Z. 68 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006 (Änderung der bisherigen Bezeichnung „§ 232g“ auf „§232c“)

§ 232d ¹

Ausschüsse der Kommission

(1) Die Kommission kann die Behandlung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall (§ 232q) ² einem Ausschuss übertragen; falls erforderlich, können mehrere Ausschüsse errichtet werden.

(2) Ein solcher Ausschuss hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat ein vom Vorsitzenden der Kommission damit betrauter Vertreter des Amtes der Burgenländischen Landesregierung (§ 232b Abs. 3 Z 5) ³ zu führen, die übrigen Mitglieder sind vom Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreise der im § 232b Abs. 3 Z 1 bis 4 ⁴ genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen; diese Mitglieder sind jeweils in gleicher Zahl von den Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer zu berufen.

¹ In der Fassung des Art. I Z. 69 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006 (Änderung der bisherigen Bezeichnung „§ 232h“ auf „§232d“)

² Klammersausdruck ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z. 69 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Klammersausdruck ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z. 70 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

⁴ Zitat ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z. 70 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 232e ^{1,2}

Rechtsstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission

(1) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission haben ihre Tätigkeit ehrenamtlich auszuüben. Sie haben Anspruch auf Ersatz der notwendigen Reise- und Aufenthaltskosten.

(2) Die Dienstgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen (§ 232d) ³ die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(3) Die Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse Verschwiegenheit zu bewahren; dies gilt sinngemäß auch für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute.

¹ In der Fassung des Art. I Z. 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

² Bisherige Bezeichnung „§ 232i“ gem. Art. I Z 71 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006 ersetzt durch die Bezeichnung „§ 232e“.

³ Klammersausdruck ersatzweise eingefügt gem. Art. I Z 71 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

LANDARBEITSORDNUNG

§ 232f¹

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat sich mit allen die Diskriminierung im Sinne der §§ 232i bis 232m, berührenden Fragen zu befassen.

(2) Die Kommission kann Gutachten über Fragen der Diskriminierung im Sinne der §§ 232i bis 232m erstatten. Gutachten sind insbesondere bei Verletzung des Gleichheitsgebotes durch Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung zu erstatten.

(3)² Die oder der Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission hat in Angelegenheit der Gleichstellung sowie der Gleichbehandlung von Personen mit Behinderungen in der Arbeitswelt die Aufgabe, auf Antrag einen Schlichtungsversuch wegen einer behaupteten Diskriminierung zu führen und auf eine Einigung (Abschluss eines Vergleichs) hinzuwirken.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² Angefügt gem. Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2006

§ 232g *

(1) Die Kommission kann im Einzelfall prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Stellt die Kommission eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes fest, so kann sie die Dienstgeberin oder den Dienstgeber davon benachrichtigen und sie oder ihn zur Beendigung der Diskriminierung auffordern.

(2) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat das Recht, sich im Verfahren vor der Kommission durch eine Vertrauensperson, insbesondere durch eine Vertreterin oder einen Vertreter einer Interessenvertretung oder einer Nichtregierungsorganisation, vertreten zu lassen. Die Kommission hat auf Antrag der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers eine Vertreterin oder einen Vertreter einer von dieser Person namhaft gemachten Nichtregierungsorganisation als Auskunftsperson beizuziehen.

Die Kommission hat die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer zugleich mit der Einleitung der jeweiligen Einzelfallprüfung über dieses Antragsrecht ausdrücklich zu belehren.

(3) Kommt die Dienstgeberin oder der Dienstgeber der Aufforderung der Kommission nach Abs. 1 nicht nach, so können die zuständigen kollektivvertragstauglichen Körperschaften die Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch ein ordentliches Gericht¹ begehren.

(4) Die Kommission kann im Falle einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes die Dienstgeberin oder den Dienstgeber zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes notwendigen Angaben zu enthalten.

* Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

¹ Wortfolge „Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch ein ordentliches Gericht“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 232h *

Gleichstellung

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

* Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 232i¹

Gleichbehandlungsgebot

(1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat⁵, darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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

(2)^{2,6} Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
2. bei der Festsetzung des Entgelts,
3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,

LANDARBEITSORDNUNG

4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,
7. bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

(3)³

(4)⁴ Absatz 2 gilt nicht für unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Staaten oder staatenloser Personen ergibt.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² In der Fassung der Z 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2006

³ Entf. gem. Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

⁴ Absatzbezeichnung geändert gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2006

⁵ Wortfolge „oder den Umstand, ob jemand Kinder hat“ (unter Entfall der Wortfolge „Ehe- und“ vor dem Wort „Familienstand“) eingefügt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

⁶ Abs. 2 i.d.F. gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016 (nach Entfall der Wortfolge „einer Behinderung.“)

232j¹

Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes oder auf Grund eines in § 232i Abs. 2 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2)² Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Personen auf Grund des Geschlechtes oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

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

(4)³ Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten. Ein festgestellter Grad der Behinderung ist nicht erforderlich.

(5)⁴ Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechtes, deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Behinderung, deren Alters oder deren sexuellen Orientierung diskriminiert wird.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² In der Fassung der Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2006

³ Angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2006

⁴ Angefügt gem. Z 46 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§ 232k¹

Ausnahmebestimmungen

(1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 232i Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik,

LANDARBEITSORDNUNG

Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und

3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundenen Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen oder Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

(6)² Eine mittelbare Diskriminierung auf Grund einer Behinderung liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

(7)² Bei der Prüfung, ob Belastungen im Sinne des Abs. 6 unverhältnismäßig sind, sind insbesondere zu berücksichtigen:

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

(8)² Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinne des Abs. 6, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation der oder des Betroffenen im Sinne einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 7 heranzuziehen.

(9)² Bei der Beurteilung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren im Sinne des Abs. 6 ist auch zu prüfen, ob einschlägige auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten wurden. Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

(10)² Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen einer Behinderung verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² Angefügt gem. Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 39/2006

§ 2321¹

Sexuelle Belästigung

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

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

(2)² Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

LANDARBEITSORDNUNG

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder der oder des Vorgesetzten oder von Kolleginnen und Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.
- (4)³ Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² In der Fassung der Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2009

³ Angefügt gem. Z 47 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§ 232m¹

Belästigung

- (1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 232i Abs. 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen
1. von der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber selbst belästigt wird,
 2. durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
 3. durch Dritte in Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis belästigt wird.
- (2)² Eine Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 232i Abs. 2 in Zusammenhang stehendes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und
1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
 2. der Umstand, dass die betroffene Person eine solche Verhaltensweise seitens der Dienstgeberin oder des Dienstgebers oder der oder des Vorgesetzten oder von Kolleginnen und Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.
- (3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.
- (4)³ 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.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² In der Fassung der Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2009

³ Angefügt gem. Z 48 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

§ 232n *

Positive Maßnahmen

Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer umfassende Verfügungen der Dienstgeberin oder des Dienstgebers getroffenen spezifischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen des Geschlechtes oder eines Diskriminierungsgrundes nach § 232i Abs. 2 verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

* Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 232o¹

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

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

LANDARBEITSORDNUNG

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

(3)² Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler gemäß §§ 2 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

(4)³ 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. § 9 Abs. 2 vorletzter und letzter Satz des Bundesgleichbehandlungsgesetzes gelten sinngemäß.⁴

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² I.d.F. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

³ Angefügt gem. Z 50 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

⁴ Letzter Satz angefügt gem. Z 38 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 232p *

Entlohnungskriterien

Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen weder Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen, noch Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen eines in § 232i Abs. 2 genannten Grundes führen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

§ 232q¹

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

(1) Ist das Dienstverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 1 Z 1 oder des § 232i Abs. 2 Z 1 nicht begründet worden, so ist die Dienstgeberin oder der Dienstgeber gegenüber der Stellenwerberin oder dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1.² mindestens zwei Monatsentgelte, wenn die Stellenwerberin oder der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder

2. bis 500 Euro, wenn die Dienstgeberin oder der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einer Stellenwerberin oder einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung ihrer oder seiner Bewerbung verweigert wird.

(2) Erhält eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 1 Z 2 oder des § 232i Abs. 2 Z 2 durch die Dienstgeberin oder der Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes oder ein geringeres Entgelt als eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder dem eine Diskriminierung wegen eines in § 232i Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, so hat sie oder er gegenüber der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 1 Z 3 oder des § 232i Abs. 2 Z 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 1 Z 4 oder des § 232i Abs. 2 Z 4 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 1 Z 5 oder des § 232i Abs. 2 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist die Dienstgeberin

LANDARBEITSORDNUNG

oder der Dienstgeber gegenüber der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt,

1. die Entgelt Differenz für mindestens drei Monate, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder
2. bis 500 Euro, wenn die Dienstgeberin oder der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einer Dienstnehmerin oder einem Dienstnehmer durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung ihrer oder seiner Bewerbung verweigert wird.

(6) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 232i Abs. 1 Z 6 oder des § 232i Abs. 2 Z 6 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes oder wie eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer, bei der oder dem eine Diskriminierung wegen eines in § 232i Abs. 2 genannten Grundes nicht erfolgt, oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7)³ Ist das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder wegen eines in § 232i Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden oder ist das Probendienstverhältnis wegen eines solchen Grundes aufgelöst worden (§ 232i Abs. 1 Z 7 oder § 232i Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses bei den ordentlichen Gerichten^B angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder wegen eines in § 232i Abs. 2 genannten Grundes oder wegen der nicht offenbar unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz durch Zeitablauf beendet worden, so kann auf Feststellung des unbefristeten Bestehens des Dienstverhältnisses geklagt werden. Lässt die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie oder er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 232l oder einer Belästigung nach § 232m hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gegenüber der belästigenden Person und im Fall des § 232l Abs. 1 Z 2 oder 232m Abs. 1 Z 2 auch gegenüber der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. 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 720 Euro Schadenersatz.⁴

(9) In soweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 232i, 232l, oder 232m beruft, hat sie diesen glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 232i zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 232j Abs. 2 oder 232k vorliegt. Bei Berufung auf §§ 232l oder 232m obliegt es der oder dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

(10)⁵

(11)⁶ Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

(12)⁷ Die Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist so zu bemessen, dass dadurch die Beeinträchtigung tatsächlich und wirksam ausgeglichen wird und die Entschädigung der erlittenen Beeinträchtigung angemessen ist sowie Diskriminierungen verhindert.

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² In der Fassung der Z 7 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2009

³ In der Fassung der Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2009

⁴ Zweiter Satz i.d.F. gem. Z 51 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

⁵ Entfallen gem. Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

⁶ Angefügt gem. Z 10 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2009

^B Wortfolge „bei den ordentlichen Gerichten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

⁷ Angefügt gem. Z 39 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

§ 232r¹

Benachteiligungsverbot

Als Reaktion auf eine Beschwerde darf eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer durch die Dienst-

LANDARBEITSORDNUNG

geberin oder den Dienstgeber innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die oder der als Zeugin oder Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer anderen Dienstnehmerin oder eines anderen Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 232q gilt sinngemäß.²

¹ Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

² Letzter Satz i.d.F. der Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2009

§ 232s *

Veröffentlichung

Die Kommission hat ihre Gutachten sowie rechtskräftigen Urteile, die Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes feststellen, im Landesamtsblatt für das Burgenland zu veröffentlichen. Ebenso ist die Nichtbeachtung einer Aufforderung gemäß § 232g Abs. 3 durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber im Landesamtsblatt zu veröffentlichen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

232t *

Auskunftspflicht

Die Dienstgeberinnen und Dienstgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe haben der Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

* Eingefügt gem. Art. I Z 72 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

Gleichbehandlungsbeauftragte/r

§ 232u¹

Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte

(1) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist von der Landesregierung nach Anhörung der Landwirtschaftskammer für die Dauer von fünf Jahren zu bestellen und hat Bedienstete oder Bediensteter des Landes Burgenland zu sein.

(2) Die Funktion endet mit dem Ablauf der Funktionsdauer, durch Verzicht oder Widerruf der Bestellung. Der Verzicht ist der Landesregierung gegenüber schriftlich zu erklären. Der Verzicht wird eine Woche nach dem Einlangen der Verzichtserklärung unwiderruflich und, sofern in der Verzichtserklärung nicht ein späterer Zeitpunkt angegeben ist, wirksam. Die Bestellung ist zu widerrufen, wenn die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte die Stellung als Bedienstete oder Bediensteter des Amtes der Burgenländischen Landesregierung verliert oder wenn Umstände eintreten, die der ordnungsgemäßen Ausübung des Amtes voraussichtlich auf Dauer entgegenstehen. Umstände, die einer ordnungsgemäßen Ausübung entgegenstehen liegen dann vor, wenn die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte aus gesundheitlichen Gründen das Amt nicht mehr ausüben kann oder die ihr oder ihm obliegenden Amtspflichten grob verletzt oder dauernd vernachlässigt hat. Scheidet die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte vorzeitig aus, so ist für die restliche Amtsdauer eine oder ein neuer Gleichbehandlungsbeauftragter zu bestellen.

(3) Der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten obliegt die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne der §§ 232i bis 232m diskriminiert fühlen.

(4) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten, wenn sie oder er eine Verletzung des Gleichbehandlungsverbotes vermutet und der Gleichbehandlungskommission die Gründe für diese Vermutung glaubhaft macht.

(5) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist berechtigt, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission teilzunehmen und Anträge zu stellen. Sie oder er kann von der Gleichbehandlungskommission mit der Durchführung von Ermittlungen beauftragt werden, wobei sie oder er den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen hat. Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist befugt, betriebliche Räume zu betreten, Einsicht in die Unterlagen der Betriebe zu nehmen, Ablichtungen und Abschriften der Unterlagen anzufertigen, wenn sie dazu von der Gleichbehandlungskommission beauftragt wurde. Ein solcher Auftrag darf nur erteilt werden, wenn das für die zweckmäßige Durchführung von Ermittlungen unbedingt erforderlich ist. Die Dienstgeber haben das Betreten der Räume, die Einsicht in die Unterlagen und die Anfertigung von Abschriften oder Ablichtungen im Rahmen der Befugnis, die der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten zusteht, zu dulden.

(6) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte hat in ihrem oder seinem Wirkungsbereich hinsicht-

LANDARBEITSORDNUNG

lich der diesem Gesetz unterliegenden Personen, die Unionsbürger oder Staatsbürger anderer Vertragsstaaten des EWR-Abkommens oder der Schweiz sind, oder die nach den Vorschriften des Unionsrechts oder sonstiger Rechtsakte im Rahmen der europäischen Integration diesen Personen gleichzustellen sind, mit allen sich aufgrund der Freizügigkeit der Arbeitnehmer ergebenden Fragen der Gleichstellung zu befassen, soweit diese Angelegenheiten betreffen, die in diesem Gesetz geregelt sind. Insbesondere kann die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte Erhebungen durchführen und Analysen erstellen sowie der Öffentlichkeit entsprechende Informationen zur Verfügung stellen.

(7) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte kann, wenn dies erforderlich ist, aufgrund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes die Dienstgeber zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie oder er kann auch weitere Auskünfte von den Dienstgebern, den Betriebsräten und den Dienstnehmern der betroffenen Betriebe einholen. Diese sind verpflichtet, der oder dem Gleichbehandlungsbeauftragten die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(8) Soweit keine Verschwiegenheitspflichten entgegenstehen, kann die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte mit Einrichtungen der Europäischen Union zum Zwecke der Förderung der Gleichbehandlung, zu Fragen der Gleichbehandlung und zum Zwecke der Nichtdiskriminierung Informationen austauschen.

(9) Die oder der Gleichbehandlungsbeauftragte ist in Ausübung ihrer oder seiner Tätigkeit an keine Weisungen gebunden.

(10) Die Landesregierung ist berechtigt, sich über alle Angelegenheiten des Aufgabenbereichs der oder des Gleichbehandlungsbeauftragten zu unterrichten. Sie oder er ist verpflichtet, der Landesregierung die verlangten Auskünfte zu erteilen.

¹ Eingefügt gem. Z 3 des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2017 (mit Wirksamkeit vom 3. Feber 2017)

Abschnitt 9: Schutz der Koalitionsfreiheit

§ 233

Den Dienstnehmern steht es frei, sich zwecks Förderung ihrer Interessen zusammenzuschließen. Jede Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit ist verboten.

Abschnitt 10: Streitigkeiten

§ 234

(1) Unbeschadet der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte nach §§ 1 und 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 24. Juli 1946 *, werden zur Ermöglichung der gütlichen Beilegung von Rechtsstreitigkeiten aus den durch diese Landerbeitsordnung geregelten Dienstverhältnissen die Einigungskommissionen mit den Aufgaben von Schiedsstellen betraut. Aufgabenkreis und Verfahren der Einigungskommissionen als Schiedsstellen werden durch Verordnung geregelt.

(2) Wurde ein Anspruch aus einem im Abs. 1 bezeichneten Dienstverhältnis mittels Klage bei den ordentlichen Gerichten^B geltend gemacht, so ist während der Dauer der Streitanhängigkeit die Anrufung der Schiedsstelle unzulässig.

(3) Ruft ein Vertragsteil die Schiedsstelle an und erklären beide Vertragsteile vor der Schiedsstelle ausdrücklich, daß sie sich einem Schiedsspruch der Schiedsstelle unterwerfen, so hat die Schiedsstelle ihr Verfahren einzuleiten.

(4) Nach Einleitung des Schiedsverfahrens ist die Anrufung des ordentlichen^A Gerichtes nur zulässig, wenn das Schiedsverfahren auf andere Weise als durch Schiedsspruch oder Vergleich beendet worden ist.

(5) Der Einleitung des Schiedsverfahrens kommen die Wirkungen der gerichtlichen Streitanhängigkeit zu; dies gilt im Falle des Abs. 4 jedoch nur dann, wenn der Anspruch mit Klage vor dem zuständigen ordentlichen^A Gericht binnen 14 Tagen nach Beendigung des Schiedsverfahrens geltend gemacht worden ist.

(6) Schiedssprüche und Vergleiche vor der Schiedsstelle sind Exekutionstitel im Sinne der Exekutionsordnung.

^A Wort „ordentlichen“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 1 und 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

* Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

^B Wortfolge „bei den ordentlichen Gerichten“ ersatzweise eingefügt gem. Art. 36 Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

LANDARBEITSORDNUNG

Abschnitt 10a¹

§ 234a

Aufzeichnungspflichten

(1) Über die in § 73 bestimmten Aufzeichnungspflichten hinaus hat der die Dienstgeberin oder der Dienstgeber^{1A} Aufzeichnungen in der Betriebsstätte⁶ zu führen über

1. die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung;
2. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeitausgleich gemäß §§ 59 Abs. 1 und 64 Abs. 4 lit.a.

(1a)² 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.

(2) Für Jugendliche sind folgende Aufzeichnungen zu führen:

1. Name, Geburtsdaten und Anschrift des Jugendlichen;
2. Name und Anschrift der gesetzlichen Vertreterin oder des gesetzlichen Vertreters^{2A};
3. Tag des Eintritts in den Betrieb;
4. Art der Beschäftigung;
5. die geleisteten Arbeitsstunden (Tätigkeiten gemäß § 108a Abs. 3 sind gesondert auszuweisen) und deren Entlohnung einschließlich der Unterrichtszeit in der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse;

6.³ Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 108 Abs. 9 und 10) und die hierfür gewährten Freizeiten.

(3) § 73 Abs. 2 ist anzuwenden.

(4) Für Betriebe, die dauernd weniger als fünf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer⁴ beschäftigen, kann durch Kollektivvertrag eine von Abs. 1 und 2 abweichende Regelung getroffen werden.

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

¹ Abschnitt 10a eingefügt gem. Art. I Z. 46 des Gesetzes LGBl. Nr. 94/1993

^{1A} Wortfolge „die Dienstgeberin oder der Dienstgeber“ ersatzweise eingefügt gem. Z 52 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

² I.d.F. gem. Z 53 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^{2A} Wortfolge „der gesetzlichen Vertreterin oder des gesetzlichen Vertreters“ ersatzweise eingefügt gem. Z 54 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

³ In der Fassung des Art. I Z 132 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁴ Wortfolge „Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer“ ersatzweise eingefügt gem. Z 55 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

⁵ Angefügt gem. Z 56 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

⁶ Wortfolge „in der Betriebsstätte“ eingefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

Abschnitt 11: Strafbestimmungen

§ 235¹

(1)² Wer den Bestimmungen der §§ 56 bis 64, 73, § 76a Abs. 3 bis 6^{2a}, 77 bis 79, 81 bis 83, 83a Abs. 4 bis Abs. 7, 84 bis 84b, 85 Abs. 1 bis 5, 86 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 87 bis 93, 93a Abs. 2 bis 6, 9^{2b}, 93b Abs. 4 und 5, 94, 94a Abs. 2 bis 7, 94e, 94f,^{2c} 97 Abs. 1, 3 und 6^{2d}, 98 Abs. 1 und 3, 98a Abs. 2, 99 bis 101, 108 bis 109, 111 Abs. 3, 4 Z 2 und Abs. 5¹², 112 Abs. 3, 127 Abs. 2, 233 und 234a oder den dazu erlassenen Verordnungen zuwiderhandelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen^A Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 150 Euro bis 1.100 Euro zu bestrafen.

(2)² Mit einer Geldstrafe von 150 Euro bis 1.100 Euro ist zu bestrafen, wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt.

(2a)¹¹ Sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, sind Verwaltungsübertretungen

1. des § 40 Abs. 2 bis 4, §§ 40a sowie 40g mit einer Geldstrafe von 1 000 Euro bis zu 5 000 Euro, im Wiederholungsfall von 2 000 Euro bis zu 10 000 Euro,

LANDARBEITSORDNUNG

2. des § 40f Abs. 2 mit einer Geldstrafe von 500 Euro bis zu 5 000 Euro, im Wiederholungsfall von 1 000 Euro bis zu 10 000 Euro,
3. der §§ 40d, 40f Abs. 1 sowie § 40i Abs. 2 und 3 mit einer Geldstrafe bis zu 1 000 Euro, im Wiederholungsfall von 500 Euro bis zu 2 000 Euro,

durch die Bezirksverwaltungsbehörde zu bestrafen. Bei der Bemessung der Höhe der Geldstrafe ist insbesondere auf den durch die Überlassung erzielten Ertrag oder sonstigen wirtschaftlichen Vorteil Bedacht zu nehmen.

(2b)¹¹ Bei grenzüberschreitender Überlassung gelten Verwaltungsübertretungen nach Abs. 2a als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der ins Burgenland überlassenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

(3)² Wer den Bestimmungen der §§ 46, 157 Abs. 3, 191 Z 3, 201 Abs. 3 und 4, 205, 206 Abs. 1, 210 Abs. 2, 2 11 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a, 215 Abs. 4, und 217 zuwiderhandelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen ^A Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, mit einer Geldstrafe von 150 Euro bis 2.200 Euro zu bestrafen.

(3a)^{2c} Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 234a ⁹ sind hinsichtlich jeder einzelnen Dienstnehmerin oder jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

(4) Übertretungen gemäß Abs. 3 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle

1. des § 157 Abs. 3 der Wahlvorstand;
2. der §§ 46, 191 Z. 3, 201 Abs. 3 und 4, 205, 206 Abs. 1 und 217 der Betriebsrat;
- 3.³ des § 210 Abs. 2 oder des § 211 Abs. 1 Z 1a und Abs. 1a das gemäß § 213 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und
4. des § 215 Abs. 4 der Betriebsinhaber

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung ⁴ und der Person des Täters bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag als Privatankläger stellt. Auf das Verfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 Verwaltungsstrafgesetz 1991 - VStG, anzuwenden.⁵

(5)⁶ Übertretungen des § 232o durch zur Arbeitsvermittlung Berechtigte gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes ¹⁰ (AMFG) ⁸, oder durch eine Dienstgeberin oder einen Dienstgeber sind auf Antrag der Stellenwerberin oder des Stellenwerbers mit Geldstrafe bis 360 Euro zu bestrafen.

(6)⁷ Übertretungen des § 242 Z 1 und 2, § 244 Abs. 3, § 245 Abs. 5, § 248 Abs. 1 und 4, § 254 Abs. 2, § 256 Abs. 3, § 257 Abs. 3, § 260 Abs. 2, § 264 Abs. 1, § 278 Abs. 1 und § 280 Abs. 4 sind als Verwaltungsübertretungen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 2 180 Euro zu bestrafen, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen ^A Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist.

(7)⁷ Übertretungen nach Abs. 6 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle

1. des § 242 Z 1 und 2, § 244 Abs. 3, § 245 Abs. 5, § 248 Abs. 1, § 256 Abs. 3, § 257 Abs. 3, § 264 Abs. 1 und § 280 Abs. 4 die in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften, betroffenen Betrieben oder der Europäischen Genossenschaft bestehenden Vertretungen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer;
2. des § 248 Abs. 4 und § 254 Abs. 2 das besondere Verhandlungsgremium;
3. des § 260 Abs. 2 die nach der Vereinbarung gemäß § 260 Abs. 1 zuständige Vertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer;
4. des § 278 Abs. 1 das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften, betroffenen Betrieben oder der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatanklägerin oder Privatankläger).

¹ In der Fassung des Art. I Z. 48 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

² In der Fassung des Art. I Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

^{2a} Zitat ersetzt gem. Art. 1 Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

^{2b} Entfall des Zitates „und 12“ im Gesetzeszitat „§ 93a Abs. 2 bis 6“ gem. Art. I Z 73 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

^{2c} Zitat „94e, 94f“ eingefügt gem. Art. I Z 73 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

^{2d} Entfall des Zitates „95 bis“ vor Gesetzeszitat „§ 97 Abs. 1, 3 und 6“ gem. Art. I Z 73 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

³ Eingefügt gem. Z 46 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁴ In der Fassung des Art. I Z 135 des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

⁵ Wortfolge ersetzt gem. Art. I Z. 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

⁶ Letzter Satz i.d.F. Z 27 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

⁶ I.d.F. des Art. I Z 74 des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

LANDARBEITSORDNUNG

⁷ Angefügt gem. Z 33 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

⁸ Zitierung der Gesetzesfundstelle entf. gem. Z 37 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

⁹ Gesetzeszitat ersatzweise eingefügt gem. gem. Z 26 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

¹⁰ Gesetzeszitat ersatzweise eingefügt gem. Z 58 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012)

^A Wort „ordentlichen“ eingefügt gem. Art. 36 Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

¹¹ Eingefügt gem. Z 25 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

¹² Zitat ersatzweise eingefügt gem. Z 17 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018)

Abschnitt 12: Vorschriften zwingenden Rechtscharakters

§ 236 *

Die Rechte, welche den Dienstnehmern auf Grund der Bestimmungen dieses Gesetzes zustehen, können durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstvertrag nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als dieses Gesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zulässt.

* In der Fassung des Art. I Z 14 Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

LANDARBEITSORDNUNG

Abschnitt 12a Beteiligung der Dienstnehmerschaft in der Europäischen Genossenschaft (Abschnitt 12a eingefügt gem. Z 34 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008)

1. Unterabschnitt Allgemeines

Geltungsbereich § 237

(1) Die Bestimmungen des Abschnitts 12a gelten für Unternehmen, die unter den Abschnitt 7 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vom 22. Juli 2003 vorgesehenen Rechtsform

1. durch Neugründung, an der mindestens zwei nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründete juristische Personen, die dem Recht mindestens zweier verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen, sowie allenfalls eine oder mehrere natürliche Personen beteiligt sind, oder
2. durch Verschmelzung von Genossenschaften, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in einem Mitgliedstaat haben, sofern mindestens zwei von ihnen dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen, oder
3. durch Umwandlung einer Genossenschaft, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden ist und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in einem Mitgliedstaat hat, sofern sie seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft oder Niederlassung hat,

gegründet oder geführt werden und ihren Sitz im Inland haben oder haben werden.

(2) Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten weiters für Unternehmen, die unter den Abschnitt 7 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vom 22. Juli 2003 vorgesehenen Rechtsform

1. ausschließlich von natürlichen Personen oder
2. von einer einzigen nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründeten juristischen Person und von natürlichen Personen

gegründet oder geführt werden und ihren Sitz im Inland haben oder haben werden, sofern diese in mindestens zwei Mitgliedstaaten insgesamt mindestens 50 Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer beschäftigen.

(3) Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten weiters für Unternehmen, die unter den Abschnitt 7 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vom 22. Juli 2003 vorgesehenen Rechtsform

1. ausschließlich von natürlichen Personen oder
2. von einer einzigen nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründeten juristischen Person und von natürlichen Personen

gegründet worden sind, ihren Sitz im Inland haben und insgesamt weniger als 50 Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer oder in nur einem Mitgliedstaat 50 oder mehr Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer beschäftigen, sofern nach deren Eintragung mindestens ein Drittel der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag stellt oder die Gesamtzahl von 50 Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten erreicht oder überschritten wird. In diesem Fall sind die Bestimmungen dieses Abschnitts mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Europäische Genossenschaft an die Stelle der beteiligten juristischen Personen und die Tochtergesellschaften und Betriebe der Europäischen Genossenschaft an die Stelle der betroffenen Tochtergesellschaften und Betriebe treten.

(4) Wenn an der Gründung einer Europäischen Genossenschaft natürliche Personen beteiligt sind, so sind die Bestimmungen dieses Abschnitts mit der Maßgabe anzuwenden, dass alle für die beteiligten juristischen Personen geltenden Regelungen in gleicher Weise auch für die beteiligten natürlichen Personen gelten.

§ 238

Für die Pflicht der beteiligten juristischen Personen im Inland zur Zusammenarbeit mit den Organen der Dienstnehmerschaft gemäß § 243 Z 1, die Pflicht zur Bekanntgabe der Informationen gemäß § 244 Abs. 3, die Ermittlung der Zahl der im Inland beschäftigten Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer (§ 244 Abs. 4), die Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 246 und 247), in den SCE-Betriebsrat (§ 263) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 276), die Beendigung ihrer Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium (§ 252 Abs. 2), zum SCE-Betriebsrat (§ 266 Abs. 5) und im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 276 Abs. 4) sowie die für sie geltende Verschwiegen-

LANDARBEITSORDNUNG

heitspflicht (§ 278) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 279) gelten die Bestimmungen dieses Abschnitts auch dann, wenn der Sitz der Europäischen Genossenschaft nicht im Inland liegt oder liegen wird.

§ 239

Begriffsbestimmungen

(1) Unter beteiligten juristischen Personen im Sinne dieses Abschnitts sind die unmittelbar an der Gründung einer Europäischen Genossenschaft beteiligten Unternehmen zu verstehen. Dies sind im Falle der

1. Neugründung die daran beteiligten Unternehmen;
2. Verschmelzung die zu verschmelzenden Genossenschaften;
3. Umwandlung die umzuwandelnde Genossenschaft.

(2) Unter Tochtergesellschaft einer beteiligten juristischen Person oder einer Europäischen Genossenschaft im Sinne dieses Abschnitts ist ein Unternehmen zu verstehen, auf das die betreffende juristische Person oder die betreffende Europäische Genossenschaft einen beherrschenden Einfluss ausübt.

(3) Als herrschendes Unternehmen gilt ein Unternehmen, das auf Grund von Eigentum, finanzieller Beteiligung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, einen beherrschenden Einfluss auf ein anderes Unternehmen ausüben kann.

(4) Die Fähigkeit, einen beherrschenden Einfluss auszuüben, gilt bis zum Beweis des Gegenteils als gegeben, wenn ein Unternehmen in Bezug auf ein anderes Unternehmen direkt oder indirekt

1. mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des anderen Unternehmens bestellen kann oder
2. über die Mehrheit der mit den Anteilen am anderen Unternehmen verbundenen Stimmrechte verfügt oder
3. die Mehrheit des gezeichneten Kapitals dieses Unternehmens besitzt.

(5) Wenn mehrere Unternehmen einer Unternehmensgruppe die in Abs. 4 genannten Kriterien erfüllen, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 4 Z 1 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen. Wenn keines der Unternehmen das in Abs. 4 Z 1 genannte Kriterium erfüllt, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 4 Z 2 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen, wenn auch keines der Unternehmen das in Abs. 4 Z 2 genannte Kriterium erfüllt, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 4 Z 3 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen.

(6) Den Stimm- und Ernennungsrechten des herrschenden Unternehmens sind die Rechte aller abhängigen Unternehmen sowie aller natürlichen und juristischen Personen, die zwar in eigenem Namen, aber für Rechnung des herrschenden oder eines anderen abhängigen Unternehmens handeln, hinzuzurechnen.

(7) Keine herrschenden Unternehmen sind Kreditinstitute, sonstige Finanzinstitute sowie Versicherungs- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne des Art. 3 Abs. 5 lit. a und c der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen, ABl. Nr. L 395 vom 30. 12. 1989 S. 1.

(8) Ein beherrschender Einfluss ist nicht allein schon auf Grund der Tatsache gegeben, dass eine beauftragte Person ihre Funktionen gemäß den für die Liquidation, den Konkurs, den Ausgleich oder ein ähnliches Verfahren geltenden Bestimmungen ausübt.

(9) Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein herrschendes Unternehmen ist, ist das Recht des Mitgliedstaats, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat. Wenn das herrschende Unternehmen nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist, so kommt das Recht jenes Mitgliedstaats zur Anwendung, in dem das als Vertreter benannte Unternehmen oder, in Ermangelung eines solchen, in dem das Unternehmen, das die höchste Anzahl von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in den Mitgliedstaaten aufweist, liegt.

(10) Abs. 3 und 4 sind nicht anzuwenden, wenn ein Unternehmen, das dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegt, nach diesem Recht als herrschendes Unternehmen gilt, weil es ein vorrangiges Kriterium im Sinne des Abs. 5 erfüllt oder den Beweis erbringt, dass es in sonstiger Weise einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

(11) Unter betroffener Tochtergesellschaft ist eine Tochtergesellschaft einer beteiligten juristischen Person zu verstehen, die bei der Gründung einer Europäischen Genossenschaft zu deren Tochtergesellschaft werden soll.

(12) Unter betroffenem Betrieb ist ein Betrieb einer beteiligten juristischen Person zu verstehen, der bei der Gründung einer Europäischen Genossenschaft zu deren Betrieb werden soll.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 240

Organe der Dienstnehmerschaft

In den Unternehmen, die die Voraussetzungen des § 237 erfüllen, ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Abschnitts ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der Dienstnehmerschaft zu schaffen.

§ 241

Beteiligung der Dienstnehmerschaft

(1) Das Recht der Dienstnehmerschaft auf Beteiligung in der Europäischen Genossenschaft umfasst alle Verfahren, durch die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft auf die Beschlussfassung in der Europäischen Genossenschaft Einfluss nehmen können. Insbesondere beinhaltet das Recht der Dienstnehmerschaft auf Beteiligung das Recht auf Unterrichtung, das Recht auf Anhörung und, nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Abschnitts, das Recht auf Mitbestimmung.

(2) Unter Unterrichtung im Sinne dieses Abschnitts ist die Unterrichtung des Organs zur Vertretung der Dienstnehmerschaft oder der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft durch das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft über alle Angelegenheiten zu verstehen, die diese selbst oder eine ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder die über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung müssen den Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmerschaft eine eingehende Prüfung der möglichen Auswirkungen und gegebenenfalls die Vorbereitung von Anhörungen mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft ermöglichen.

(3) Unter Anhörung im Sinne dieses Abschnitts sind der Meinungs austausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen dem Organ zur Vertretung der Dienstnehmerschaft oder den Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmerschaft und dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft zu verstehen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung müssen den Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmerschaft auf der Grundlage der erfolgten Unterrichtung eine Stellungnahme zu den geplanten Maßnahmen des zuständigen Organs ermöglichen, die im Rahmen des Entscheidungsprozesses innerhalb der Europäischen Genossenschaft berücksichtigt werden kann.

(4) Unter Mitbestimmung im Sinne dieses Abschnitts ist die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Dienstnehmerschaft oder der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft auf alle Angelegenheiten der Europäischen Genossenschaft durch die Wahrnehmung des Rechts zu verstehen, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsrats der Europäischen Genossenschaft zu wählen oder zu bestellen oder einen Teil oder alle Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrats der Europäischen Genossenschaft zu empfehlen oder abzulehnen.

§ 242

Pflichten der Leitungs- und Verwaltungsorgane

Die jeweils zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen haben

1. die für die Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums sowie
2. die für die Errichtung eines SCE-Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmerschaft

notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die erforderlichen Mittel bereit zu stellen.

§ 243

Grundsätze der Zusammenarbeit

Die Organe der Dienstnehmerschaft (§ 240) und die jeweils zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane

1. der beteiligten juristischen Personen oder
2. der Europäischen Genossenschaft

haben mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammenzuarbeiten.

2. Unterabschnitt Besonderes Verhandlungsgremium

§ 244

Aufforderung zur Errichtung

(1) Das besondere Verhandlungsgremium ist auf Grund einer schriftlichen Aufforderung der zuständi-

LANDARBEITSORDNUNG

gen Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen an die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft - nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Rechts - in diesen juristischen Personen sowie in den betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben zu errichten.

(2) Die Aufforderung gemäß Abs. 1 hat

1. im Fall der Neugründung einer Europäischen Genossenschaft gemäß § 237 Abs. 1 Z 1 oder Abs. 2 mindestens vier Wochen vor Unterzeichnung der Satzung,
2. im Fall der Gründung durch Verschmelzung von Genossenschaften gemäß § 237 Abs. 1 Z 2 unmittelbar nach Offenlegung des Verschmelzungsplans,
3. im Fall der Gründung durch Umwandlung einer Genossenschaft gemäß § 237 Abs. 1 Z 3 unmittelbar nach der Vereinbarung des Umwandlungsplans und
4. im Fall einer gemäß § 237 Abs. 3 gegründeten Europäischen Genossenschaft unmittelbar nachdem mindestens ein Drittel der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag gestellt hat oder die Gesamtzahl von 50 Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten erreicht oder überschritten wird,

zu erfolgen.

(3) Der Aufforderung gemäß Abs. 1 sind Informationen anzuschließen über

1. die geplante Gründung der Europäischen Genossenschaft und den Verfahrensverlauf bis zu deren Eintragung,
2. die Identität und Struktur der beteiligten juristischen Personen einschließlich deren Tochtergesellschaften und Betriebe, der betroffenen Tochtergesellschaften und der betroffenen Betriebe, jeweils einschließlich deren Verteilung auf die Mitgliedstaaten,
3. die Zahl der in diesen Gesellschaften und Betrieben jeweils beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und die Gesamtzahl der in den beteiligten juristischen Personen betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer,
4. die Identität der zur Vertretung der Dienstnehmerschaft in diesen Gesellschaften und Betrieben errichteten Organe sowie die Zahl der von diesen Organen jeweils vertretenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer,
5. die Identität jener beteiligten juristischen Personen, in denen ein System der Mitbestimmung existiert, und jeweils die Zahl der von einem System der Mitbestimmung erfassten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer; wenn nicht alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer einer beteiligten juristischen Person von einem System der Mitbestimmung erfasst sind, auch das Verhältnis der von einem System der Mitbestimmung erfassten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zur jeweiligen Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer,
6. den Termin der konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums.

(4) Für die Ermittlung der Zahl der beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ist der Zeitpunkt der Aufforderung gemäß Abs. 1 maßgebend.

(5) Die zuständige freiwillige Berufsvereinigung der Dienstnehmerschaft ist von der Aufforderung gemäß Abs. 1 durch das für die Entsendung zuständige Organ der Dienstnehmerschaft zu verständigen.

§ 245

Zusammensetzung

(1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

(2) Im Fall einer im Wege der Verschmelzung gegründeten Europäischen Genossenschaft sind aus jedem Mitgliedstaat so viele weitere zusätzliche Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden, wie erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass jede beteiligte juristische Person, die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in dem betreffenden Mitgliedstaat beschäftigt und die als Folge der Eintragung der Europäischen Genossenschaft als eigene Rechtsperson erlöschen wird, in dem besonderen Verhandlungsgremium durch mindestens ein Mitglied vertreten ist.

(3) Soweit bereits durch die Anwendung des Abs. 1 in Verbindung mit dem jeweils anzuwendenden Recht die Vertretung dieser beteiligten juristischen Personen im besonderen Verhandlungsgremium durch Mitglieder gewährleistet ist, die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer dieser beteiligten juristischen Personen sind oder ausschließlich von der Dienstnehmerschaft dieser beteiligten juristischen Personen gewählt oder sonst bestimmt worden sind, sind keine weiteren zusätzlichen Mitglieder gemäß Abs. 2 zu entsenden.

LANDARBEITSORDNUNG

(4) Die Zahl dieser zusätzlichen Mitglieder darf 20 % der sich aus Abs. 1 ergebenden Mitgliederzahl nicht überschreiten. Übersteigt die Zahl dieser beteiligten juristischen Personen die Zahl der zu entsendenden zusätzlichen Mitglieder, so werden diese zusätzlichen Mitglieder den beteiligten juristischen Personen in verschiedenen Mitgliedstaaten nach der Zahl der bei ihnen beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in absteigender Reihenfolge zugeteilt.

(5) Treten während der Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums solche Änderungen in der Struktur oder Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen, der betroffenen Tochtergesellschaften und der betroffenen Betriebe ein, dass sich die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß Abs. 1 bis 4 ändern würde, so ist das besondere Verhandlungsgremium entsprechend neu zusammenzusetzen. Informationen über solche Änderungen haben die zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen unverzüglich an das besondere Verhandlungsgremium und an die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft oder an die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer - nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Rechts - in den beteiligten juristischen Personen sowie in den betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben, die bisher nicht im besonderen Verhandlungsgremium vertreten waren, zu richten.

Entsendung der Mitglieder

§ 246

(1) Die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden österreichischen Mitglieder werden durch Beschluss des gemäß § 247 zur Entsendung berechtigten Organs der Dienstnehmerschaft aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt. Anstelle eines Betriebsratsmitglieds kann auch eine Funktionärin oder ein Funktionär oder Dienstnehmerin oder Dienstnehmer der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmerschaft ernannt werden.

(2) Im Fall, dass mehrere österreichische Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden sind, hat das gemäß § 247 zur Entsendung berechnigte Organ zugleich mit dem Entsendungsbeschluss auch Beschluss darüber zu fassen, wie viele Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer von einem entsendeten Mitglied jeweils vertreten werden. Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, dass alle in Österreich beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von einem solchen Mitglied vertreten werden.

(3) Bei der Entsendung soll nach Maßgabe der Anzahl der den österreichischen Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmerschaft zustehenden Sitze darauf Bedacht genommen werden, dass jede beteiligte juristische Person durch mindestens ein Mitglied im besonderen Verhandlungsgremium vertreten ist.

(4) Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder erforderlich. Die Beschlüsse werden mit den Stimmen jener Mitglieder gefasst, die zusammen mehr als die Hälfte der in den Unternehmen und in den Betrieben beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vertreten. Bei der Ermittlung der Zahl der in den Unternehmen und in den Betrieben beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind die der Aufforderung zur Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß § 244 Abs. 3 Z 3 und 4 und § 245 Abs. 5 anzuschließenden Informationen zugrunde zu legen.

(5)* Auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiterschaft und der Angestellten sowie der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer soll Bedacht genommen werden.

* I.d.F. gem. Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2010

§ 247

(1) In Betrieben erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Betriebsausschusses. Besteht kein Betriebsausschuss, so nimmt diese Aufgabe der Betriebsrat wahr. Bestehen mehrere Betriebsausschüsse (Betriebsräte), die nicht zum selben Unternehmen gehören, so ist von der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden des Betriebsausschusses (Betriebsrats) des nach der Zahl der wahlberechtigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer größten inländischen Betriebs eine Versammlung der in den Betrieben bestellten Betriebsausschüsse (Betriebsräte) einzuberufen, der die Beschlussfassung über die Entsendung obliegt.

(2) In Unternehmen sind die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden Mitglieder durch Beschluss des Zentralbetriebsrats zu benennen. Ist in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat nicht errichtet, so ist Abs. 1 sinngemäß anzuwenden. Bestehen mehrere Zentralbetriebsräte, so ist von der Vorsitzenden oder dem Vorsitzenden des Zentralbetriebsrats des nach der Zahl der wahlberechtigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer größten inländischen Unternehmens eine Versammlung der Mitglieder der in den Unternehmen bestellten Zentralbetriebsräte einzuberufen, der die Beschlussfassung über die Entsendung obliegt. Besteht neben einem oder mehreren Zentralbetriebsräten noch mindestens ein in keinem Zentralbetriebsrat verteilter Betriebsausschuss (Betriebsrat), sind die Betriebsratsvorsitzenden und ihre Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Zentralbetriebsratsmitglieder.

LANDARBEITSORDNUNG

(3) Die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums an das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen hat unverzüglich zu erfolgen.

§ 248

Konstituierung

(1) Das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen.

(2) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums haben aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter oder mehrere Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu wählen. Das besondere Verhandlungsgremium gibt sich eine Geschäftsordnung.

(3) Das besondere Verhandlungsgremium hat das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis der Wahl zu unterrichten.

(4) Unverzüglich nach dieser Mitteilung hat das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium einzuberufen, um eine Vereinbarung nach § 254 abzuschließen.

249

Sitzungen

(1) Das besondere Verhandlungsgremium hat das Recht, vor jeder Sitzung mit dem zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen mit dem zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Diese Sachverständigen können auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums den Verhandlungen in beratender Funktion beigezogen werden.

§ 250

Beschlussfassung

(1) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Gesetz keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit einfacher Mehrheit der Stimmen gefasst, sofern diese Mehrheit auch die einfache Mehrheit der Dienstnehmerschaft vertritt.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, den Abschluss einer Vereinbarung beschließen, die eine Minderung der Mitbestimmungsrechte der Dienstnehmerschaft zur Folge hat. Eine solche Mehrheit ist jedoch nur dann erforderlich, wenn sich die Mitbestimmung im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die

1. durch Verschmelzung gegründet werden soll, auf mindestens 25 % der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen erstreckt;

2. auf andere Weise gegründet werden soll, auf mindestens 50 % der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen erstreckt.

(3) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, kann ein Beschluss gemäß Abs. 2 nicht gefasst werden.

(4) Unter einer Minderung der Mitbestimmungsrechte im Sinne des Abs. 2 ist jedenfalls die Verringerung des Anteils der nach einem der Verfahren gemäß § 241 Abs. 4 bestimmten Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrats der Europäischen Genossenschaft gegenüber dem höchsten in den beteiligten juristischen Personen geltenden Anteil an Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft in einem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan zu verstehen.

§ 251

Tätigkeitsdauer

(1) Die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums beginnt mit dem Tag der Konstituierung.

(2) Die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums endet,

1. wenn das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss gemäß § 256 Abs. 1 fasst;

2. wenn das ordentliche^c Gericht die Errichtung (§ 244 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums einzubringen;

3. mit dem Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 259 oder 260, sofern in der Vereinbarung

LANDARBEITSORDNUNG

nichts anderes bestimmt ist;

4. im Fall des § 261 Abs. 1 Z 1;

5. wenn innerhalb des gemäß § 255 maßgeblichen Zeitraums keine Vereinbarung gemäß den §§ 259 oder 260 zustande gekommen ist.

^c Wort „ordentliche“ eingefügt gem. Art. 36 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 252

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 247 Abs. 3).

(2) Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium endet, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums endet;

2. das Mitglied zurücktritt;

3. das Organ der Dienstnehmerschaft, das das Mitglied in das besondere Verhandlungsgremium entsendet hat, dieses abberuft, wobei dieses jedenfalls dann abzuberufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder seine Tätigkeit bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer endet;

4. der Betrieb, dem das Mitglied angehört, aus der an der Gründung der Europäischen Genossenschaft beteiligten juristischen Person oder aus der betroffenen Tochtergesellschaft ausscheidet;

5. das ordentliche ^c Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 246 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums einzubringen.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 2 bis 5 sind nach Maßgabe der §§ 246 und 247 neue Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

^c Wort „ordentliche“ eingefügt gem. Art. 36 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

§ 253

Kostentragung

(1) Dem besonderen Verhandlungsgremium sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben Sacherfordernisse in einem der Größe der Europäischen Genossenschaft und den Bedürfnissen des besonderen Verhandlungsgremiums angemessenen Ausmaß vom zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

(2) Die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Verwaltungsausgaben des besonderen Verhandlungsgremiums, insbesondere die für die Veranstaltung der Sitzungen und jeweils vorbereitenden Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten und der Kosten für jedenfalls eine Sachverständige oder einen Sachverständigen sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, sind von den beteiligten juristischen Personen zu tragen.

254

Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums

(1) Das besondere Verhandlungsgremium hat die Aufgabe, mit dem zuständigen Organ der beteiligten juristischen Personen in einer schriftlichen Vereinbarung die Beteiligung der Dienstnehmerschaft in der Europäischen Genossenschaft festzulegen.

(2) Zu diesem Zweck hat das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen das besondere Verhandlungsgremium unmittelbar nach dessen Konstituierung über das Vorhaben der Gründung einer Europäischen Genossenschaft und das geplante Verfahren bis zu deren Eintragung zu unterrichten.

§ 255

Dauer der Verhandlungen

(1) Die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß §§ 259 oder 260 sind binnen sechs Monaten ab der Konstituierung des besonderen Verhandlungsgremiums abzuschließen.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen können einvernehmlich beschließen, die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß §§ 259 oder 260 bis zur Dauer eines Jahres ab dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt fortzusetzen.

§ 256

Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen

(1) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Dienstnehmerschaft in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, beschließen, keine Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinne des § 255 Abs. 1 zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen abzubrechen.

LANDARBEITSORDNUNG

(2) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, kann das besondere Verhandlungsgremium einen Beschluss im Sinne des Abs. 1 nicht fassen, wenn in der umzuwandelnden Gesellschaft Vorschriften über die Mitbestimmung bestehen.

(3) Das besondere Verhandlungsgremium ist auf schriftlichen Antrag von mindestens 10 % der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertreterinnen oder Vertretern frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gemäß Abs. 1 wieder einzuberufen, es sei denn, das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft setzen eine kürzere Frist fest. Für die Verhandlungen treffen die Europäische Genossenschaft oder deren zuständiges Organ alle Pflichten, die bei Verhandlungen im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Genossenschaft den beteiligten juristischen Personen oder deren zuständigen Organen obliegen.

(4) Im Fall eines Beschlusses gemäß Abs. 1 oder, wenn innerhalb des für die gemäß Abs. 3 eingeleiteten Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 255) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des 3. Unterabschnitts keine Anwendung.

257

Strukturänderungen

(1) Das besondere Verhandlungsgremium ist

1. auf Grund einer schriftlichen Aufforderung des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft oder
2. auf schriftlichen Antrag von mindestens 10 % der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertreterinnen und Vertretern oder
3. auf schriftlichen Antrag des SCE-Betriebsrats (§ 272 Abs. 1 Z 2)

einzubrufen, sofern wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft stattfinden, die die Interessen der Dienstnehmerschaft in Bezug auf ihre Beteiligungsrechte betreffen.

(2) Als wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft gelten insbesondere die Verlegung des Sitzes der Europäischen Genossenschaft, der Wechsel des Verwaltungssystems der Europäischen Genossenschaft, die Stilllegung, Einschränkung oder Verlegung von Unternehmen oder Betrieben der Europäischen Genossenschaft, der Zusammenschluss von Betrieben oder Unternehmen der Europäischen Genossenschaft sowie der Erwerb wesentlicher Beteiligungen an anderen Unternehmen durch die Europäische Genossenschaft, sofern diese erheblichen Einfluss auf die Gesamtstruktur der Europäischen Genossenschaft haben, sowie erhebliche Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten.

(3) Für die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß §§ 259 oder 260 ist das besondere Verhandlungsgremium oder der SCE-Betriebsrat entsprechend den Änderungen der Struktur oder der Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe neu zusammensetzen (§ 245 Abs. 5 und § 262 Abs. 2). Für die Verhandlungen treffen die Europäische Genossenschaft oder deren zuständiges Organ alle Pflichten, die bei Verhandlungen im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Genossenschaft den beteiligten juristischen Personen oder deren zuständigen Organen obliegen.

(4) Sofern eine geltende Vereinbarung gemäß §§ 259 oder 260 eine Regelung über die Voraussetzungen und das Verfahren zu ihrer Neuaushandlung enthält, ist nach dieser vorzugehen, soweit sie den Anforderungen der Abs. 1 bis 3 entspricht.

(5) Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraums (§ 255) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des 3. Unterabschnitts mit der Maßgabe Anwendung, dass sich der Umfang der Beteiligungsrechte der Dienstnehmerschaft nach der Struktur der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe im Zeitpunkt des Scheiterns der Verhandlungen bestimmt.

§ 258

Verfahrensmisbrauch

(1) Eine Europäische Genossenschaft darf nicht dazu missbraucht werden, Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Missbrauch ist insbesondere dann anzunehmen, wenn Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft stattfinden, die geeignet sind, Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Im Fall des Vorliegens einer solchen Änderung sind Neuverhandlungen nach den Bestimmungen des § 257 durchzuführen.

(2) Als Änderungen im Sinne des Abs. 1 gelten bis zum Beweis des Gegenteils alle Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft im Sinne des § 257, sofern diese innerhalb eines Jahres nach deren Eintragung erfolgen.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 259

Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmerschaft in der Europäischen Genossenschaft

(1) Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen eine Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmerschaft in der Europäischen Genossenschaft abschließen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die von der Vereinbarung erfasste Europäische Genossenschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe;
2. die Zusammensetzung des SCE-Betriebsrats, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer einschließlich der Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten (§ 257 Abs. 2);
3. die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des SCE-Betriebsrats;
4. die Häufigkeit der Sitzungen des SCE-Betriebsrats;
5. die für den SCE-Betriebsrat bereit zu stellenden finanziellen und materiellen Mittel;
6. den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen diese Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren

festzulegen.

(2) Falls die Parteien beschließen, ein Verfahren der Mitbestimmung einzuführen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die Zahl der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrats, die die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer wählen oder bestellen können oder deren Bestellung sie empfehlen oder ablehnen können;
2. das Verfahren, nach dem die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer diese Mitglieder wählen oder bestellen oder deren Bestellung empfehlen oder ablehnen können sowie
3. die Rechte dieser Mitglieder

festzulegen.

(3) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, müssen in der Vereinbarung die Rechte der Dienstnehmerschaft auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung zumindest in dem Ausmaß gewährleistet werden, wie sie in der umzuwandelnden Genossenschaft bestehen.

§ 260

Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmerschaft

(1) Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen die Schaffung eines oder mehrerer Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmerschaft vereinbaren, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die von der Vereinbarung erfasste Europäische Genossenschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe;
2. die Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten (§ 257 Abs. 2);
3. die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft;
4. die Voraussetzungen, unter denen die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten;
5. die für die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft bereit zu stellenden finanziellen und materiellen Mittel;
6. den Zeitpunkt des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen diese Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren

festzulegen.

(2) Die Vereinbarung hat außerdem die Verpflichtung des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft näher zu regeln, die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft insbesondere über alle Angelegenheiten zu informieren, die die Europäische Genossenschaft selbst oder ihre Tochtergesellschaften und Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder die über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hinausgehen.

(3) § 259 Abs. 3 ist anzuwenden.

LANDARBEITSORDNUNG

3. Unterabschnitt Beteiligung der Dienstnehmerschaft in der Europäischen Genossenschaft kraft Gesetzes

SCE-Betriebsrat kraft Gesetzes

§ 261

Errichtung

(1) Wenn

1. die zuständigen Organe der beteiligten juristischen Personen und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
2. innerhalb des gemäß § 255 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraums keine Vereinbarung gemäß §§ 259 oder 260 zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 256 Abs. 1 gefasst hat,

ist ein SCE-Betriebsrat nach den Bestimmungen dieses Unterabschnitts zu errichten.

(2) Sofern in den Vereinbarungen gemäß §§ 259 oder 260 nichts anderes bestimmt ist, gelten die Bestimmungen dieses Unterabschnitts nicht für diese Vereinbarungen.

262

Zusammensetzung

(1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in den SCE-Betriebsrat zu entsenden. § 245 Abs. 3 bis 5 ist anzuwenden.

(2) Treten während der Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrats solche Änderungen in der Struktur oder Zahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe ein, dass sich die Zusammensetzung des SCE-Betriebsrats gemäß Abs. 1 ändern würde, so ist der SCE-Betriebsrat entsprechend neu zusammenzusetzen. § 245 Abs. 5 ist anzuwenden.

§ 263

Entsendung

(1) Die Entsendung der österreichischen Mitglieder des SCE-Betriebsrats erfolgt gemäß §§ 246 und 247; dies jedoch mit der Maßgabe, dass die Entsendung von Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung nur zulässig ist, sofern diese Betriebsratsmitglieder gemäß § 155 Abs. 4 sind.

(2) § 247 Abs. 3 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des SCE-Betriebsrats an das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft zu erfolgen hat.

§ 264

Konstituierung, Geschäftsführung, Geschäftsordnung, Sitzungen, Beschlussfassung

(1) Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des SCE-Betriebsrats zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen. Kommt der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des SCE-Betriebsrats die Einladung vornehmen. Die Mitglieder des SCE-Betriebsrates haben aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter oder mehrere Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu wählen. Die Vorsitzende oder der Vorsitzende hat den Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis dieser Wahl zu unterrichten.

(2) Vertreterin oder Vertreter des SCE-Betriebsrats gegenüber der Europäischen Genossenschaft und nach außen ist, sofern in der Geschäftsordnung (Abs. 3) nichts anderes bestimmt ist, die oder der Vorsitzende, bei deren oder dessen Verhinderung die Stellvertreterin oder der Stellvertreter. Der SCE-Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen.

(3) Der SCE-Betriebsrat beschließt mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung. Diese kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung des engeren Ausschusses gemäß § 265;
2. die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen dem engeren Ausschuss das Recht auf selbständige Beschlussfassung zukommt;
3. die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht der oder des Vorsitzenden des engeren

LANDARBEITSORDNUNG

Ausschusses.

(4) Der SCE-Betriebsrat hat das Recht, vor jeder Sitzung mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 269) zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten. Der SCE-Betriebsrat kann sich durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Der SCE-Betriebsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

§ 265

Engerer Ausschuss

Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, hat der SCE-Betriebsrat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss zu wählen, der aus einer oder einem Vorsitzenden und höchstens zwei weiteren Mitgliedern bestehen darf. Der engere Ausschuss führt die laufenden Geschäfte des SCE-Betriebsrats; für ihn gilt § 264 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass der engere Ausschuss in den Fällen des § 270 Abs. 2 das Recht hat, auch in der dort festgelegten Zusammensetzung zu der vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

§ 266

Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft

(1) Die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrats beträgt fünf Jahre². Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren SCE-Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Vor Ablauf des im Abs. 1 bezeichneten Zeitraums endet die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrats, wenn

1. die Löschung der Europäischen Genossenschaft ins Firmenbuch eingetragen wird;
2. der SCE-Betriebsrat durch Mehrheitsbeschluss seinen Rücktritt beschließt;
3. das ordentliche^c Gericht die Errichtung des SCE-Betriebsrats (§ 261 Abs. 1) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des SCE-Betriebsrates einzubringen;
4. der SCE-Betriebsrat und das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft eine Vereinbarung nach den §§ 259 oder 260 abschließen.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 2 und 3 ist unter Anwendung der §§ 262 und 263 ein neuer SCE-Betriebsrat zu bilden.

(4) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 263).

(5) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat endet, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrats endet;
2. das Mitglied zurücktritt;
3. das Organ der Dienstnehmerschaft, das das Mitglied in den SCE-Betriebsrat entsendet hat, dieses abberuft, wobei dieses jedenfalls dann abzurufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat endet;
4. der Betrieb oder das Unternehmen, dem das Mitglied angehört, aus der Europäischen Genossenschaft ausscheidet;
5. das ordentliche¹ Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 263) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des SCE-Betriebsrats einzubringen.

(6) In den Fällen des Abs. 5 Z 2 bis 5 ist § 252 Abs. 3 anzuwenden.

¹ Wort „ordentliche“ eingefügt gem. Art. 36 Z 8 des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 (mit Wirksamkeit vom 1.1.2014)

² Wortfolge „fünf Jahre“ ersatzweise eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018); Abs. 1 gilt für Organe der Dienstnehmerschaft, deren Konstituierung ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 erfolgt.

§ 267

Beistellung der Sacherfordernisse, Kostentragung

Die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des SCE-Betriebsrats und des engeren Ausschusses anfallenden Kosten sind gemäß § 253 von der Europäischen Genossenschaft zu tragen.

Befugnisse des SCE-Betriebsrats und des engeren Ausschusses

Unterrichtung und Anhörung

§ 268

Der SCE-Betriebsrat hat das Recht, über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmerschaft der Europäischen Genossenschaft selbst

LANDARBEITSORDNUNG

oder einer ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen, oder über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaats hin-
gehen, unterrichtet und angehört zu werden.

§ 269

(1) Der SCE-Betriebsrat hat, unbeschadet der gemäß § 270 bestehenden Befugnisse sowie unbeschadet abweichender Vereinbarungen mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft, das Recht, einmal jährlich mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft, zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage regelmäßig vom zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft vorgelegter Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreten. Die örtlichen Geschäftsleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

(2) Die Unterrichtung und Anhörung bezieht sich insbesondere auf die Struktur der Europäischen Genossenschaft, ihre wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.

(3) Das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft übermittelt dem SCE-Betriebsrat die Tagesordnung aller Sitzungen des Vorstands und des Aufsichtsrats oder des Verwaltungsrats sowie Kopien aller Unterlagen, die der Generalversammlung unterbreitet werden.

§ 270

(1) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Dienstnehmerschaft haben, insbesondere bei Verlegung, Verlagerungen oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, hat der SCE-Betriebsrat das Recht, ehest möglich darüber unterrichtet zu werden. Der SCE-Betriebsrat oder - wenn der SCE-Betriebsrat dies, insbesondere im Hinblick auf die Dringlichkeit der Angelegenheit, beschließt - der engere Ausschuss hat das Recht, auf Antrag mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft oder den Vertreterinnen oder Vertretern einer geeigneteren mit eigenen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebene innerhalb der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Dienstnehmerschaft unterrichtet und angehört zu werden. Diese Sitzung lässt die Vorrechte des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft unberührt.

(2) An einer Sitzung mit dem engeren Ausschuss dürfen auch die Mitglieder des SCE-Betriebsrats teilnehmen, die von diesen Maßnahmen unmittelbar betroffene Dienstnehmerschaft vertreten.

(3) Wenn das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft beschließt, nicht im Einklang mit der vom SCE-Betriebsrat abgegebenen Stellungnahme zu handeln, hat der SCE-Betriebsrat das Recht, ein weiteres Mal mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreffen, um eine Einigung herbeizuführen.

271

Unterrichtung der örtlichen Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft

Unbeschadet des § 278 haben die Mitglieder des SCE-Betriebsrats die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über Inhalt und Ergebnisse der gemäß den Bestimmungen dieses Unterabschnitts durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren.

§ 272

Beschluss über die Aufnahme von Verhandlungen

(1) Der SCE-Betriebsrat hat

1. fünf Jahre¹ nach seiner konstituierenden Sitzung oder
2. im Fall wesentlicher Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft (§ 257 Abs. 2) unverzüglich

einen Beschluss darüber zu fassen, ob eine Vereinbarung nach §§ 259 oder 260 ausgehandelt werden soll oder ob die Bestimmungen dieses Unterabschnitts weiterhin anzuwenden sind.

(2) Wenn der SCE-Betriebsrat den Beschluss fasst, eine solche Vereinbarung auszuhandeln, so finden §§ 254, 259 und 260 mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des besonderen Verhandlungsgremiums der SCE-Betriebsrat diese Vereinbarung aushandelt. Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraums (§ 255) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die

LANDARBEITSORDNUNG

Bestimmungen dieses Abschnitts weiterhin Anwendung.

¹ Wortfolge „fünf Jahre“ ersatzweise eingefügt gem. Z 18 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018); Abs. 1 gilt für Organe der Dienstnehmerschaft, deren Konstituierung ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 erfolgt; Abs. 1 Z 1 gilt für Organe der Dienstnehmerschaft, deren Konstituierung ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 erfolgt.

Mitbestimmung kraft Gesetzes

§ 273

Anwendbarkeit

- (1) Die Bestimmungen dieses Unterabschnitts über die Mitbestimmung der Dienstnehmerschaft kommen zur Anwendung, wenn
1. die zuständigen Organe der beteiligten juristischen Personen und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
 2. innerhalb des gemäß § 255 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraums keine Vereinbarung gemäß §§ 259 oder 260 zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 256 Abs. 1 gefasst hat.
- (2) Die Bestimmungen dieses Unterabschnitts über die Mitbestimmung der Dienstnehmerschaft kommen im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die
1. durch Umwandlung gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn in der umzuwandelnden Genossenschaft Vorschriften über die Mitbestimmung bestanden haben;
 2. durch Verschmelzung gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn
 - a) in mindestens einer der beteiligten Genossenschaften Mitbestimmung besteht und sich auf mindestens 25 % der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aller beteiligten Genossenschaften erstreckt oder
 - b) in mindestens einer der beteiligten Genossenschaften Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 25 % der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aller beteiligten Genossenschaften erstreckt, sofern das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst;
 3. auf andere Weise gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn
 - a) in mindestens einer der beteiligten juristischen Personen Mitbestimmung besteht und sich auf mindestens 50 % der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aller beteiligten juristischen Personen erstreckt oder
 - b) in mindestens einer der beteiligten juristischen Personen Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 50 % der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aller beteiligten juristischen Personen erstreckt, sofern das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst.
- (3) Wenn in den beteiligten juristischen Personen mehr als eine Form der Mitbestimmung besteht, so hat das besondere Verhandlungsgremium zu beschließen, welche von ihnen in der Europäischen Genossenschaft eingeführt wird.
- (4) Das besondere Verhandlungsgremium hat das jeweils zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen über die von ihm gemäß den Abs. 2 und 3 gefassten Beschlüssen zu unterrichten.
- (5) Wenn das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß Abs. 3 fasst, findet die Form der Mitbestimmung Anwendung, die sich auf die höchste Zahl der in den beteiligten juristischen Personen beschäftigten Dienstnehmerschaft erstreckt.

§ 274

Recht auf Mitbestimmung

- (1) Die in der Europäischen Genossenschaft, ihren Tochtergesellschaften und Betrieben bestehenden Organe zur Vertretung der Dienstnehmerschaft oder die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft haben das Recht, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrats der Europäischen Genossenschaft zu wählen oder zu bestellen oder deren Bestellung zu empfehlen oder abzulehnen. Die Anzahl dieser Mitglieder bestimmt sich nach dem höchsten maßgeblichen Anteil der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan in den beteiligten juristischen Personen vor der Eintragung der Europäischen Genossenschaft.
- (2) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, finden die für die umzuwandelnde Genossenschaft geltenden Bestimmungen über die Mitbestimmung der Dienstnehmerschaft nach Maßgabe der §§ 275 bis 277 weiterhin Anwendung.

LANDARBEITSORDNUNG

§ 275

Verteilung der Sitze im Aufsichts- und Verwaltungsrat

(1) Der SCE-Betriebsrat entscheidet über die Verteilung der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft auf die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft aus verschiedenen Mitgliedstaaten entsprechend den jeweiligen Anteilen der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmerschaft der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe.

(2) Wenn auf diese Weise mehrere Sitze Vertreterinnen oder Vertretern der Dienstnehmerschaft aus demselben Mitgliedstaat zufallen und zugleich Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer aus einem oder mehreren Mitgliedstaaten unberücksichtigt bleiben würden, hat der SCE-Betriebsrat eine neuerliche Verteilung der Sitze gemäß Abs. 1 vorzunehmen, wobei ein Sitz nicht in die Verteilung einzubeziehen ist. Dieser Sitz ist einer Vertreterin oder einem Vertreter der Dienstnehmerschaft aus einem der nicht repräsentierten Mitgliedstaaten zuzuweisen. Dabei ist so vorzugehen, dass dieser Sitz den Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmerschaft aus dem Mitgliedstaat, in dem die Europäische Genossenschaft ihren Sitz haben wird, zuzuweisen ist. Kommt diesem Mitgliedstaat ein Sitz im Aufsichts- oder Verwaltungsrat bereits gemäß Abs. 1 zu, so ist dieser Sitz den Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmerschaft aus dem bisher unberücksichtigten Mitgliedstaat zuzuweisen, in dem der höchste Anteil an Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern beschäftigt ist.

(3) Wenn sich die Zahl der vom zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft bestellten Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrats ändert, hat der SCE-Betriebsrat über die Verteilung der Sitze der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft unter Beachtung der in den Abs. 1 und 2 normierten Grundsätze neu zu entscheiden, indem er überzählige der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft abberuft oder zusätzliche Sitze auf die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft aus den jeweiligen Mitgliedstaaten verteilt.

§ 276

Entsendung der Mitglieder

(1) Die Entsendung der österreichischen Mitglieder in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft erfolgt nach Maßgabe des Beschlusses des SCE-Betriebsrats über die Verteilung der Sitze gemäß § 263.

(2) Die Entsendung von Mitgliedern aus Mitgliedstaaten, die eine Entsendung durch das zuständige nationale Organ der Dienstnehmerschaft nicht vorsehen, in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat Europäischer Genossenschaften mit Sitz im Inland hat durch den SCE-Betriebsrat zu erfolgen.

(3) Die Bekanntgabe der in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft entsendeten Mitglieder hat an den SCE-Betriebsrat sowie an das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft zu erfolgen.

(4) Die Mitgliedschaft der österreichischen Vertreterinnen und Vertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (Abs. 2) und endet in den Fällen des § 266 Abs. 5 Z 2 bis 5 sowie im Fall des § 275 Abs. 3.

§ 277

Rechte der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft im Aufsichts- und Verwaltungsrat

(1) Die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft haben im Aufsichts- oder Verwaltungsrat die gleichen Rechte, einschließlich des Stimmrechts, und Pflichten wie die vom zuständigen Organ oder durch die Satzung der Europäischen Genossenschaft bestellten Mitglieder.

(2) Für das Recht der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft auf Sitz und Stimme in Ausschüssen des Aufsichts- oder des Verwaltungsrates gilt § 212 Abs. 5 mit der Maßgabe, dass das Recht der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft auf Sitz und Stimme nicht für Ausschüsse des Verwaltungsrats gilt, die die Beziehungen zwischen der Genossenschaft und den geschäftsführenden Direktorinnen oder Direktoren regeln, ausgenommen Beschlüsse über die Bestellung und Abberufung von geschäftsführenden Direktorinnen oder Direktoren.

4. Unterabschnitt

Rechtsstellung der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft

§ 278

Verschwiegenheitspflicht

(1) Auf die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SCE-Betriebsrats und auf die sie unterstützenden Sachverständigen sowie auf die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmer-

LANDARBEITSORDNUNG

schaft, die bei einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß § 260 mitwirken, ist § 215 Abs. 4 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die sich aus dieser Bestimmung ergebende Verpflichtung auch nach dem Ablauf des Mandats weiter besteht.

(2) Die Verpflichtung gemäß Abs. 1 gilt nicht gegenüber den örtlichen Vertreterinnen und Vertretern der Dienstnehmerschaft, wenn diese auf Grund einer Vereinbarung (§§ 259 und 260) oder nach § 271 über den Inhalt der Unterrichtungen und Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind.

§ 279

Rechte der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft

(1) Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SCE-Betriebsrats, der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft, die an einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß § 260 mitwirken, sowie der Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft, sind, soweit diese Beschäftigte der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften oder Betriebe oder einer der beteiligten juristischen Personen oder der betroffenen Tochtergesellschaften sind, die Bestimmungen des § 215 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3, § 216 sowie §§ 220 bis 222 anzuwenden.

(2) Unbeschadet des § 218 Abs. 1 hat jedes österreichische Mitglied des SCE-Betriebsrats Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von einer Woche innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgelts.

5. Unterabschnitt

Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 280

Verhältnis zu anderen Bestimmungen

(1) § 212 findet auf Europäische Genossenschaften keine Anwendung, soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist. § 212 findet jedoch

1. auf jene Europäische Genossenschaften, die gemäß § 237 den Bestimmungen dieses Abschnitts nicht unterliegen, sowie
2. auf im Inland gelegene Tochtergesellschaften Europäischer Genossenschaften

Anwendung.

(2) Wird der Sitz einer Europäischen Genossenschaft, in der Vorschriften über die Mitbestimmung bestehen, die aber den Bestimmungen dieses Abschnitts nicht unterliegt, ins Inland verlegt, so ist den Dienstnehmerschaften weiterhin zumindest dasselbe Niveau an Mitbestimmungsrechten zu gewährleisten.

(3) Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Abschnitts 7 von den Bestimmungen dieses Abschnitts unberührt.

(4) Die Organe der Dienstnehmerschaft in den beteiligten juristischen Personen im Inland, deren Rechtspersönlichkeit mit der Eintragung der Europäischen Genossenschaft erlischt, bestehen auch nach deren Eintragung fort. Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft hat sicherzustellen, dass diese Organe die Befugnisse der Dienstnehmerschaft gemäß den Bestimmungen über die Befugnisse der Dienstnehmerschaft der §§ 191 bis 212 weiterhin wahrnehmen können.

(5) Auf die nach den Bestimmungen dieses Abschnitts in den Verwaltungsrat einer Europäischen Genossenschaft entsendeten Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft finden jene Bestimmungen in Aufsichtsgesetzen keine Anwendung, die für Mitglieder des Verwaltungsrats eine besondere fachliche Eignung, besondere Qualifikationserfordernisse oder ähnliche Voraussetzungen vorschreiben, es sei denn, die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmerschaft werden gemäß § 25 Abs. 1 des SCE-Gesetzes zu geschäftsführenden Direktorinnen oder Direktoren des Verwaltungsrats bestimmt.

Abschnitt 13: Übergangsbestimmungen

§ 281 *

Aus Anlaß der Arbeitszeitverkürzung (§§ 56 - 60) darf das Entgelt der betroffenen Dienstnehmer nicht verkürzt werden (Entgeltausgleich). Ein nach Stunden bemessenes Entgelt ist in dem gleichen Verhältnis zu erhöhen, in dem die Arbeitszeit verkürzt wird. Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie auf Grund anderer Leistungsentgeltarten festgelegte Entgelte sind entsprechend zu berichtigen. Durch Kollektivvertrag kann eine andere Regelung des Entgeltausgleiches vereinbart werden.

* Paragrafenbezeichnung geändert gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

LANDARBEITSORDNUNG

§ 282 *

(Entf. gem. Art. I Z. 16 des Gesetzes LGBl. Nr. 29/1985;
* Paragraphenbezeichnung geändert gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008)

§ 283 *

Die Bestimmungen der §§ 220 - 222 finden auf Verfahren Anwendung, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch nicht rechtskräftig entschieden sind.

* Paragraphenbezeichnung geändert gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 284 *

Bestehende Organe der Dienstnehmerschaft bleiben bis zu dem Zeitpunkt bestehen, in welchem auf Grund dieses Gesetzes neue Organe bestellt sind. Ihre Rechte und Pflichten richten sich bis dahin nach den Bestimmungen, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes gegolten haben.

* Paragraphenbezeichnung geändert gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 285 *

Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes geltenden Arbeitsordnungen und Betriebsvereinbarungen bleiben in ihrem gesamten Regelungsumfang mit den bisherigen Rechtswirkungen so lange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch Kollektivvertrag oder durch Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 40 Abs. 1 oder des § 52 ersetzt oder aufgehoben werden. Sofern zwischen Betriebsrat und Betriebsinhaber eine Einigung über die Aufhebung einer Arbeitsordnung nicht zustande kommt, kann diese über Antrag des Betriebsinhabers oder des Betriebsrates von der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle aufgehoben werden. § 232 ist sinngemäß anzuwenden.

* Paragraphenbezeichnung geändert gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 286 *

Auf bestehende, über den 31. Dezember 1974 hinaus andauernde Dienstverhinderungen, finden die bis 31. Dezember 1974 geltenden Bestimmungen über die Entgeltfortzahlung bis zur Beendigung dieser Dienstverhinderung weiterhin Anwendung. Auf Dienstverhinderungen, die nach dem 31. Dezember 1974 eintreten, sind die ab 1. Jänner 1975 geltenden Bestimmungen über Entgeltfortzahlung (§§ 1 bis 6 des Artikels VI der 2. Landarbeits-Gesetznovelle 1974, BGBl. Nr. 782) anzuwenden.

* Paragraphenbezeichnung geändert gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 287 *

(1) Die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden, für die Dienstnehmer günstigeren Urlaubsregelungen, insbesondere in Kollektivverträgen, Arbeits(Dienst)ordnungen, Betriebsvereinbarungen oder Einzelarbeitsverträgen, bleiben unberührt.

(2) Bestehende Vereinbarungen durch Kollektivverträge oder Betriebsvereinbarung in Angelegenheiten, in denen nach den Bestimmungen der §§ 67 Abs. 4 und 67 Abs. 6 dieses Bundesgesetzes abweichende Regelungen durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zulässig sind, gelten als solche Regelungen, insoweit sie der vorgenannten Bestimmung entsprechen.

(3) Die im Zeitpunkte des Inkrafttretens dieses Gesetzes anhängigen Verfahren über die Anfechtung von Kündigungen sowie über den Abschluß, die Abänderung oder Aufhebung von Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 211 Abs. 3 sind nach den Bestimmungen dieses Gesetzes durchzuführen.

* Paragraphenbezeichnung geändert gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

§ 288 *

(1) Dieses Gesetz tritt mit Ausnahme der §§ 67 bis 76 mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(2) Die §§ 67 bis 76 treten mit 1. Jänner 1977 in Kraft.

(3) Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt die Burgenländische Landarbeitsordnung, LGBl. Nr. 2/1950 i.d.F. der Landesgesetze LGBl. Nr. 6/1959, 15/1961, 19/1962, 4/1965, 4/1969, 8/1971 und 30/1972, soweit sie als landesgesetzliche Vorschriften in Geltung stehen, außer Kraft.

* Paragraphenbezeichnung geändert gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

Abschnitt 14: Befreiung von Stempel- und Rechtsgebühren

§ 289¹

(1) Die im Verfahren zur Registrierung, Kundmachung und Satzungserklärung von Kollektivverträgen, ferner im Verfahren vor den Einigungskommissionen als Schiedsstellen und im Verkehr mit der

LANDARBEITSORDNUNG

Land- und Forstwirtschaftsinspektion erforderlichen Eingaben und deren Beilagen, Ausfertigungen, Protokolle, Entscheidungen und Vergleiche sind gemäß Art. III des Landarbeitsgesetzes von den Stempel- und Rechtsgebühren befreit.

(2)² Ebenso sind Lehrverträge (§ 125), Dienstscheine (§ 7) sowie Bestätigungen nach § 26c Abs. 2 und § 105 Abs. 6 von den Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit.

¹ Paragrafenbezeichnung geändert gem. Z 35 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008

² In der Fassung des Art. I Z. 50 des Gesetzes LGBl. Nr. 67/1990

Abschnitt 15

Verweisungen und Umsetzungshinweise

(Abschnitt 15 angefügt gem. Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008)

§ 290¹

Verweisungen

(1)² Soweit in diesem Landesgesetz auf die nachstehenden Bundesgesetze verwiesen wird und nicht ausdrücklich anderes bestimmt ist, sind diese in folgenden Fassungen anzuwenden:

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 153/2017,
2. Gewerbeordnung 1994 -GewO 1994, BGBl. Nr. 194/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 45/2018,
3. Exekutionsordnung -EO, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 32/2018,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz -ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 59/2018,
5. Einkommensteuergesetz 1988 -EStG 1988, BGBl. I Nr. 400/1988, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 16/2018,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz -BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 59/2018,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz -GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 59/2018,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch -ABGB, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 58/2018,
9. Zivilprozessordnung -ZPO, RGBl. Nr. 113 /1895, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 58/2018,
10. Allgemeines Pensionsgesetz -APG, BGBl. I Nr. 142 /2004, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 38/2017,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz -ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 44/2016,
12. Spaltungsgesetz -SpaltG 2001, BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 107/2017,
13. Wehrgesetz 2001 -WG 2001, BGBl. I Nr. 146 /2001, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 32/2018,
14. Zivildienstgesetz 1986 -ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 60/2018,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 -AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 30/2018,
16. Arbeitsmarktförderungsgesetz -AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 71/2013,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz -KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 32/2018,
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz -BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 107/2017,

LANDARBEITSORDNUNG

19. Pensionskassengesetz -PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 107/2017,
20. Feiertagsruhegesetz, BGBl. Nr. 153/1957, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 113/2006,
21. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2017,
22. Schulunterrichtsgesetz -SchUG, BGBl. Nr. 472/1986, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2018,
23. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 35/2018,
24. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 152/2017,
25. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz -EZA-G, BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 37/2018,
26. Chemikaliengesetz 1996 -ChemG 1996, BGBl. Nr. 53/1997, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 44/2018,
27. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 163/2015,
28. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 -AWG 2002, BGBl. I Nr. 102/2002, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 44/2018,
29. Biozidproduktegesetz -BiozidprodukteG, BGBl. I Nr. 105/2013, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 109/2015,
30. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz -ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 126/2017,
31. Ärztegesetz 1998 -ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 59/2018,
32. Land-und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz -LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 59/2014,
33. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 153/2017,
34. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 153/2017,
35. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 -APSG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 126/2017,
36. Aktiengesetz -AktG, BGBl. Nr. 98/1965, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 107/2017,
37. GmbH -Gesetz -GmbHG, RGBl. Nr. 58/1906, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 104/2017,
38. Arbeitsverfassungsgesetz -ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 104/2017,
39. Unternehmensgesetzbuch -UGB, dRGBl. Nr. 219/1897, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 58/2018,
40. Nationalrats-Wahlordnung 1992 -NRWO, BGBl. Nr. 471/1992, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 32/2018,
41. SCE-Gesetz -SCEG, BGBl. I Nr. 104/2006, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 43/2016,
42. Versicherungsaufsichtsgesetz 2016 -VAG 2016, BGBl. I Nr. 34/2015, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 51/2018,
43. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 32/2018,
44. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz -AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 30/2018,
45. Zivilrechts-Mediations-Gesetz -ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003,
46. Arbeitsmarktservicegesetz -AMSG, BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 32/2018,
47. Normengesetz 2016 -NormG 2016, BGBl. I Nr. 153/2015,

LANDARBEITSORDNUNG

48. Landarbeitsgesetz 1984 -LAG, BGBl. Nr. 287/1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 153/2017,
49. Behinderteneinstellungsgesetz -BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 32/2018,
50. Gleichbehandlungsgesetz -GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 40/2017,
51. Betriebspensionsgesetz -BPG, BGBl. Nr. 282/1990, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 54/2018,
52. Verwaltungsstrafgesetz 1991 -VStG, BGBl. Nr. 52/1991, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 58/2018,
53. Bundespflegegeldgesetz -BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 59/2018,
54. Bundes-Gleichbehandlungsgesetz -B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 60/2018

(2) Verweise in diesem Landesgesetz auf die Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 sind Verweise auf die Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft (SCE), ABl. Nr. L 207 vom 18.08.2003 S. 1.

¹ Eingefügt gem. Z 4 des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2017 (mit Wirksamkeit vom 3. Feber 2017)

² I.d.F. gem. Z 19 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 (mit Wirksamkeit vom 27.11.2018)

§ 291

Umsetzungshinweise

(1) Mit dem Gesetz LGBl. Nr. 14/2009¹ wird die Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. Nr. L 299 vom 18. 11. 2003 S. 9, umgesetzt.

(2) Mit dem Gesetz LGBl. Nr. 9/2008 wird die Richtlinie 2003/72/EG zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, ABl. Nr. L 207 vom 18. 08. 2003 S. 25, umgesetzt.

(3)² Mit diesem Gesetz wird die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung), ABl. Nr. L 204 vom 26.07.2006 S. 23, umgesetzt.

(4)³ Mit dem Gesetz wird die Richtlinie 2014/27/EU über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen vom 26. Februar 2014 zur Änderung der Richtlinien 92/58/EWG, 92/85/EWG, 94/33/EG und 98/24/EG des Rates sowie der Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zwecks ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, ABl. Nr. L 65 vom 05.03.2014 S. 1, umgesetzt.

(5)⁴ Mit diesem Gesetz wird die Richtlinie 2014/36/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeiter, ABl. Nr. L 94 vom 26.02.2014 S. 375, umgesetzt.

(6)⁴ Mit dem Gesetz LGBl. Nr. 3/2017 wird die Richtlinie 2014/54/EU über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 16.04.2014 S. 8, umgesetzt.

(7)⁵ Mit dem Gesetz LGBl. Nr. 51/2018 wird die Richtlinie 2016/801/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit, ABl. Nr. L 132 vom 21.05.2016 S. 21, umgesetzt.

¹ Gesetzeszitat ersatzweise eingefügt gem. Z 13 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2009

² Angefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 (mit Wirksamkeit vom 1.12.2010).

³ Angefügt gem. Z 43 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 mit Wirksamkeit vom 23. April 2016.

⁴ Angefügt gem. Z 5 des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2017 (mit Wirksamkeit vom 3. Feber 2017)

⁵ Angefügt gem. Art. 2 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2018 (mit Wirksamkeit vom 2. Oktober 2018).

LANDARBEITSORDNUNG

Abschnitt 16 Inkrafttreten, Außerkrafttreten, Übergangsbestimmungen zu Novellen

(Abschnitt 16 angefügt gem. Z 36 des Gesetzes LGBl. Nr. 9/2008;
nunmehr i.d.F. gem. Z 29 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

§ 292

(1)¹ Das Gesetz LGBl. Nr. 9/2008 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft. Es gelten folgende Übergangsbestimmungen:

1. Eine Änderung der Zahlungsweise nach § 39j Abs. 1a kann erst für Beitragszeiträume nach dem 31. Dezember 2007 wirksam werden.
2. Die Bestimmung des § 39t gilt für eine Begleitung schwersterkrankter Kinder, die nach der Kundmachung dieses Gesetzes verlangt wird.
3. Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer und Dienstgeberinnen oder Dienstgeber können bei einer Begleitung von schwersterkrankten Kindern nach § 39t, die vor der Kundmachung dieses Gesetzes verlangt wurde, vereinbaren, dass die Maßnahme bei ihrem Ablauf von sechs Monaten auf insgesamt höchstens neun Monate verlängert wird.
4. Die Bestimmung des § 155 Abs. 1 ist auf Wahlen anzuwenden, bei denen die Wahlausschreibung nach der Kundmachung dieses Gesetzes erfolgt.

(2)² Das Gesetz LGBl. Nr. 14/2009 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft, soweit in den folgenden Ziffern³ nicht anderes bestimmt wird:

1. § 39k Abs. 1 gilt nur für Auslandseinsatzpräsenzdienste gemäß § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001, die nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes angetreten werden.
2. § 39k Abs. 6a des Landarbeitsgesetzes 1984 gilt auch für zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes laufende Bildungskarenzen.
3. Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer und Dienstgeberinnen oder Dienstgeber, die bereits vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes eine Bildungskarenz vereinbart haben, können eine neuerliche Bildungskarenz frühestens drei Jahre nach der Rückkehr aus dieser Bildungskarenz vereinbaren.
4. § 39j Abs. 1 zweiter Satz findet keine Anwendung auf vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes bestehende freie Dienstverhältnisse von Personen im Sinne des § 39v.
5. § 39v findet keine Anwendung auf zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes bestehende freie Dienstverhältnisse mit vertraglich festgelegten Abfertigungsansprüchen sowie auf unmittelbar nachfolgende mit derselben Dienstgeberin oder demselben Dienstgeber oder einer Dienstgeberin oder einem Dienstgeber im Konzern (§ 46 Abs. 3 Z 2 BMSVG) abgeschlossene freie Dienstverhältnisse mit solchen Abfertigungsansprüchen.

(3)⁴ Das Gesetz LGBl. Nr. 19/2010 tritt mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft. Es gilt folgende Übergangsbestimmung:

Auf bereits nach § 27 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) vereinbarte Kurzarbeit ist § 39j Abs. 2 in der Fassung vor der Novelle LGBl. Nr. 19/2010⁵ weiterhin anzuwenden.

(4)⁶ §§ 3, 26 Abs. 2, § 26a Abs. 4 und 5, § 26b Abs. 1 und 3, §§ 26g, 26l Abs. 2, 5 und 6, § 39a Abs. 2, § 39e Abs. 1 und 1a, § 39s Abs. 2 und 9, §§ 39t, 68 Abs. 2 Z 1, § 105 Abs. 2 und 3, § 105a Abs. 1 und 2, § 105h Abs. 2, 5 und 6, § 110 Abs. 2, § 142 Abs. 2 und 3, § 155 Abs. 3 und § 291 Abs. 3 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft. Es gelten folgende Übergangsbestimmungen:

1. § 39a Abs. 2 findet bei Sanierungs- und Konkursverfahren Anwendung, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 eröffnet oder wieder aufgenommen werden.
2. § 39e Abs. 1 und 1a gilt nur für Bildungskarenzen, die ab dem Inkrafttreten des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010 vereinbart werden.
3. (Entf. gem. Z 60 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012 (mit Wirksamkeit vom 23.5.2012))

(5)⁷ 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. 37/2012 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.

(6)⁸ § 26c Abs. 3 und 4, § 26f Abs. 1 und 2, § 26o Abs. 2, § 26p Abs. 1 und 2, §§ 26u, 38, 38a Abs. 2, §§ 38b, 39a Abs. 9, § 39i Abs. 1, § 39r Abs. 2, § 69 Abs. 4, § 102 Abs. 3, §§ 103, 105b Abs. 3,

LANDARBEITSORDNUNG

§ 105k Abs. 2, § 105l Abs. 2, § 113 Abs. 6, §§ 115, 131a Abs. 3, § 206a Abs. 2, § 207 Abs. 3, 4 und 7, § 208 Abs. 2, § 209 Abs. 1 und 2, § 232 Abs. 2, § 232g Abs. 3, § 232q Abs. 7, § 234 Abs. 2, 4 und 5, § 235 Abs. 1, 3 und 6, § 251 Abs. 2, § 252 Abs. 2 und § 266 Abs. 2 und 5 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 79/2013 treten mit 1. Jänner 2014 in Kraft; gleichzeitig entfallen § 98 Abs. 6, § 224 Abs. 2 und § 228 Abs. 5.

(7)⁹ Das Inhaltsverzeichnis, § 4 Abs. 2, §§ 5a, 14a Abs. 2, §§ 14b und 14c, 39c Abs. 3, die Überschrift zu § 39e, § 39e Abs. 3a, 5 bis 9, §§ 39f, 39j Abs. 2, die Überschrift zu Abschnitt 2b, Abschnitt 2c mit den §§ 40, 40a bis 40j, die Paragrafenbezeichnung des § 40k, § 54 Abs. 2, §§ 55b, 69 Abs. 5, § 73 Abs. 1, § 81 Abs. 4, §§ 82 und 90a Abs. 3, § 199 Abs. 1, § 201 Abs. 5, § 227 Abs. 3, § 234a Abs. 1, § 235 Abs. 2a, 2b, 3a und 4, § 290 Abs. 1 sowie die Überschrift zu Abschnitt 16 und Artikel 2 Absatz 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003, in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 treten mit dem auf die Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(8)¹⁰ Das Inhaltsverzeichnis, § 26d und e, § 26f Abs. 1, § 26l Abs. 1, § 26q, § 26s, § 39e Abs. 3, § 39i Abs. 1 und 2, § 39j Abs. 1a, § 39j Abs. 1c, § 39j Abs. 2, § 39q Abs. 2, § 39s Abs. 2, § 39w und § 39x, § 90 Abs. 2, § 90 Abs. 3 bis 4b, § 90 Abs. 6 und 7, § 90a Abs. 1 und 3, § 90b Abs. 1, § 90c Abs. 1 und § 90f Abs. 1, § 90b Abs. 5, § 90g Abs. 2, § 90g Abs. 4, § 98 Abs. 2, § 105c und § 105d, § 105h Abs. 1, § 105m, § 130 Abs. 1, § 229 Abs. 2, § 232i Abs. 1 und 2, § 232o Abs. 3 und 4, § 232q Abs. 12, § 290 Abs. 1, § 290 Abs. 2 und § 291 Abs. 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft; gleichzeitig entfallen § 39s Abs. 9, § 90a Abs. 2, § 124 Abs. 1, § 232i Abs. 3 und § 232q Abs. 10. § 39r Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 tritt mit 1. Jänner 2016 in Kraft.

(9)¹⁰ § 39j Abs. 2 kommt in der Fassung dieses Landesgesetzes auf Herabsetzungen der Normalarbeitszeit zur Anwendung, die nach Inkrafttreten dieses Landesgesetzes beginnen; auf zu diesem Zeitpunkt laufende Herabsetzungen der Normalarbeitszeit kommt weiterhin § 39j Abs. 2 in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes zur Anwendung.

(10)¹⁰ § 39k Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 138/2013 ist mit 1. Jänner in Kraft getreten. Diese Bestimmung ist auf Freistellungen gegen Entfall des Entgelts nach den §§ 39s und 39t nur dann anzuwenden, wenn diese ab dem 1. Jänner 2014 beginnen. § 39k Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984 in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieser Änderung kommt weiterhin zur Anwendung auf

1. zu diesem Zeitpunkt laufende Freistellungen gegen Entfall des Entgelts nach den §§ 39s oder 39u;
2. Pflegekarenzen, die vor dem Inkrafttreten des § 39j Abs. 2 beginnen.

(11)¹⁰ Die Bestimmungen des § 26d, § 26e, § 26f Abs. 1, § 26q, § 26s, § 105c, § 105d sowie § 105m gelten in der Fassung dieses Landesgesetzes für Eltern, deren Kinder nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen werden.

(12)¹¹ Das Inhaltsverzeichnis, §§ 13a, 232u samt Unterabschnittsbezeichnung, §§ 290, 291 Abs. 5 und 6 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2017 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(13)¹¹ Die Bestimmungen der §§ 14a Abs. 2, 14b, 14c und 40f Abs. 2 bis 4 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016 sind nur mehr auf Sachverhalte anzuwenden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.

(14)¹² § 291 Abs. 7 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2018 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft.

(15) Die Änderungen im Inhaltsverzeichnis, § 21 Abs. 1 und 4, §§ 24, 28, 39k Abs. 1, § 79 Abs. 3, § 111 Abs. 5 und 6, § 163 Abs. 1, §§ 177, 184 Abs. 1, §§ 190, die Überschrift zu § 203, § 209 Abs. 2, § 218 Abs. 1, § 235 Abs. 1, § 266 Abs. 1, § 272 Abs. 1 und § 290 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 treten mit dem der Kundmachung folgenden Tag in Kraft; gleichzeitig entfällt § 76a Abs. 6.

1. § 21 Abs. 1 und 4 ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind. Für zu diesem Zeitpunkt laufende Dienstverhinderungen ist § 21 Abs. 1 und 4 ab Beginn dieses Arbeitsjahres anzuwenden.
2. § 24 ist auf einvernehmliche Beendigungen des Dienstverhältnisses während einer Dienstverhinderung gemäß § 21 Abs. 1, 4 und 5 oder im Hinblick auf eine Dienstverhinderung gemäß § 21 Abs. 1, 4 und 5 anzuwenden, die eine Auflösung des Dienstverhältnisses nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 bewirken.
3. § 28 ist auf Beendigungen von Dienstverhältnissen anzuwenden, die nach dem 31. Dezember 2020 ausgesprochen werden.
4. Die Bestimmungen der § 163 Abs. 1, § 177 Abs. 2, § 184 Abs. 1, § 190 Abs. 2, § 218 Abs. 1, § 266 Abs. 1 und § 272 Abs. 1 Z 1 gelten für Organe der Dienstnehmerschaft, deren Konstituierung ab dem Inkrafttreten dieses Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018 erfolgt.

¹ Absatzbezeichnung gem. Z 48 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

LANDARBEITSORDNUNG

² Angefügt gem. Z 48 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

³ Wort ersatzweise eingefügt gem. Z 14 des Gesetzes LGBl. Nr. 86/2009

⁴ Angefügt gem. Z 11 des Gesetzes LGBl. Nr. 19/2010

⁵ § 39j Abs. 2 i.d.F. vor der Novelle LGBl. Nr. 19/2010 lautet:

„(2) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AIVG) des Solidaritätsprämienmodells nach § 39g sowie die Dauer einer Kurzarbeit nach § 27 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) ist als Bemessungsgrundlage für den Beitrag des Dienstgebers das monatliche Entgelt auf Grundlage der Arbeitszeit vor der Herabsetzung der Normalarbeitszeit heranzuziehen.“

⁶ Angefügt gem. Z 24 des Gesetzes LGBl. Nr. 63/2010.

⁷ Angefügt gem. Z 61 des Gesetzes LGBl. Nr. 37/2012.

⁸ Angefügt gem. Art. 36 Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr./2013.

⁹ Angefügt gem. Z 30 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015.

¹⁰ Angefügt gem. Z 44 des Gesetzes LGBl. Nr. 26/2016.

¹¹ Angefügt gem. Z 6 des Gesetzes LGBl. Nr. 3/2017

¹² Angefügt gem. Art. 2 Z 1 des Gesetzes LGBl. Nr. 51/2018.

¹³ Angefügt gem. Z 20 des Gesetzes LGBl. Nr. 59/2018.

Artikel II des Gesetzes LGBl. Nr. 53/2000

(1) Die Verpflichtung zur Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern (§§ 93 und 94) tritt in Arbeitsstätten, in denen regelmäßig

1. mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, am 1. Juli 2000,
2. 11 bis 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, am 1. Jänner 2001,
3. bis zu zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, am 1. Juli 2001

in Kraft. Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase gemäß Z 3 zu berücksichtigen.

(2) Die Durchführung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung gemäß § 77 und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente gemäß § 78 muss in Arbeitsstätten, in denen regelmäßig

1. über 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, bis spätestens 1. Jänner 2001,
2. 11 bis 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, bis spätestens 1. Juli 2001,
3. bis zu zehn Dienstnehmer beschäftigt sind, bis spätestens 1. Jänner 2002

umgesetzt sein.

Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase gemäß Z 3 zu berücksichtigen.

(3) Mit diesem Gesetz werden umgesetzt:

1. Richtlinie 78/610/EWG des Rates vom 29. Juni 1978 zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind (ABl. Nr. L 197 vom 22. 7. 1978, S. 12);
2. Richtlinie 80/1107/EWG des Rates vom 27. November 1980 zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (ABl. Nr. L 327 vom 3.12.1980, S. 8), geändert durch die Richtlinie 88/642/EWG des Rates vom 16. Dezember 1988 (ABl. Nr. L 356 vom 24.12.1988, S. 74);
3. Richtlinie 91/322/EWG der Kommission vom 29. Mai 1991 zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (ABl. Nr. L 177 vom 5.7.1991, S. 22);
4. Richtlinie 96/94/EG der Kommission vom 18. Dezember 1996 zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum

LANDARBEITSORDNUNG

- Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (ABl. Nr. L 338 vom 28.12.1996, S. 86);
5. Richtlinie 82/605/EWG des Rates vom 28. Juli 1982 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 8 der Richtlinie 80/1107/EWG) (ABl. Nr. L 247 vom 23.8.1982, S. 12);
 6. Richtlinie 83/477/EWG des Rates vom 19. September 1983 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 8 der Richtlinie 80/1107/EWG) (ABl. Nr. L 263 vom 24.9.1983, S. 25), geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 (ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 16), geändert durch die Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 (ABl. Nr. L 131 vom 5.5.1998, S. 11);
 7. Richtlinie 86/188/EWG des Rates vom 12. Mai 1986 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne von Art. 3 und 4 der Richtlinie 80/1107/EWG) (ABl. Nr. L 137 vom 24.5.1986, S. 28), geändert durch die Richtlinie vom 7. April 1998 (ABl. Nr. L 131 vom 5.5.1998, S. 11);
 8. Richtlinie 88/364/EWG des Rates vom 9. Juni 1988 zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 8 der Richtlinie 80/1107/EWG) (ABl. Nr. L 179 vom 9.7.1988, S. 44);
 9. Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. Nr. L 183 vom 29.6.1989, S. 1);
 10. Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 1);
 11. Richtlinie 89/655/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 13), geändert durch die Richtlinie 95/63/EG des Rates vom 5. Dezember 1995 (ABl. Nr. L 335 vom 30.12.1995, S. 28);
 12. Richtlinie 89/656/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 393 vom 30.12.1989, S. 18);
 13. Richtlinie 90/269/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 9);
 14. Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 156 vom 21.6.1990, S. 14);
 15. Richtlinie 90/394/EWG des Rates vom 28. Juni 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 196 vom 26.7.1990, S. 1), geändert durch die Richtlinie 97/42/EG des Rates vom 27. Juni 1997 (ABl. Nr. L 179 vom 8.7.1997, S. 4);
 16. Richtlinie 90/679/EWG des Rates vom 26. November 1990 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 374 vom 31.12.1990, S. 1), geändert durch die Richtlinie 93/88/EWG des Rates vom 12. Oktober 1993 (ABl. Nr. L 268 vom 29.10.1993, S. 71), geändert durch die Richtlinie 95/30/EG der Kommission vom 30. Juni 1995 (ABl. Nr. L 155 vom 6.7.1995, S. 41), angepasst durch die Richtlinie 97/59/EG der Kommission vom 7. Oktober 1997 (ABl. Nr. L 282 vom 15.10.1997, S. 33), angepasst durch die Richtlinie 97/65/EG der Kommission vom 26. November 1997 (ABl. Nr. L 335 vom 6.12.1997, S. 17);
 17. Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis (ABl. Nr. L 206 vom 29.7.1991, S. 19);
 18. Richtlinie 92/58/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne

LANDARBEITSORDNUNG

- des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 245 vom 26.8.1992, S. 23);
19. Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 348 vom 20.11.1992, S. 1);
 20. Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. Nr. L 307 vom 13.12.1993, S. 18);
 21. Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz (ABl. Nr. L 216 vom 20.8.1994, S. 12);
 22. Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. Nr. L 145 vom 19.6.1996, S. 4);
 23. Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 131 vom 5.5.1998, S. 1).

Artikel II des Gesetzes LGBl. Nr. 28/2002

(1) Ansprüche, die durch die Bestimmungen der §§ 26a bis 26l und §§ 105 bis 107 neu geschaffen werden, haben nur Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn das Kind nach dem 31. Dezember 2000 geboren wurde. Ansprüche von Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind vor dem 1. Jänner 2001 geboren wurde, richten sich nach den gesetzlichen Bestimmungen, die unmittelbar vor ihrer Änderung gegolten haben.

(2) Dienstgeber, die über die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 93a Abs.10 verfügen, dürfen in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer das Unternehmermodell ohne Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung bis längstens ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes anwenden.

(3) § 7 Abs. 3 Z 2 (in der Fassung des Art. I Z 1) tritt mit 1. Jänner 2002 in Kraft.

(4) Bis zum 31. Dezember 2001 treten in § 232 Abs. 4 (in der Fassung des Art. I Z 32), § 232c Abs. 9 (in der Fassung des Art. I Z 33), § 235 Abs. 1, 2 und 3 (in der Fassung des Art. I Z 35) und § 235 Abs. 5 (in der Fassung des Art. I Z 37) an die Stelle der Beträge „72,67 Euro“, „360 Euro“, „150 Euro“, „1.100 Euro“, „2.200 Euro“ und „360 Euro“ jeweils die Beträge „1.000,-S“, „5.000,- S“, „2.000,- S“, „15.000,-S“, „30.000,- S“ und „5.000,- S“.

Artikel 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 74/2002

(1) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten für Eltern von Kindern, die nach dem 31. Dezember 2001 geboren werden.

(2) Mütter (Adoptiv- und Pflegemütter) und Väter (Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kinder nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem Tag der Kundmachung dieses Gesetzes geboren wurden, können, wenn sich entweder Mutter oder Vater am Tag der Kundmachung in Karenz befindet oder einen Teil der Karenz aufgeschoben haben, binnen drei Monaten ab Kundmachung ihrem Dienstgeber bekannt geben, ob sie Karenz bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen.

(3) Mütter (Adoptiv- und Pflegemütter) und Väter (Adoptiv- und Pflegeväter), deren Kinder nach dem 30. Juni 2000, jedoch vor dem 1. Jänner 2002 geboren wurden, können ab 1. Jänner 2002 eine Beschäftigung im Sinne der §§ 26h Abs. 2 und 3 bzw. 105e dieses Gesetzes vereinbaren.

(4) Vor dem 1. Jänner 2002 vereinbarte Teilzeitbeschäftigungen nach den bisher geltenden Bestimmungen bleiben aufrecht, soweit Dienstgeber und DienstnehmerInnen nicht anderes vereinbaren.

Artikel 2 des Gesetzes LGBl. Nr. 31/2003

(1) Die §§ 39j, 39k, 39l, 39m, 39n, 39o, 39p, 39q sowie 39r gelten für Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes¹ liegt.

(2) § 31 ist auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes liegt, nicht mehr anzuwenden. § 31 ist jedoch weiterhin auf Dienstverhältnisse anzuwenden, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor diesem Zeitpunkt liegt. Soweit eine Vereinbarung gemäß Abs. 4 und 6 erfolgt, ist § 31 bis zum In-Kraft-Treten dieser Vereinbarung anzuwenden;

(3) § 31 gilt weiter, wenn nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes

LANDARBEITSORDNUNG

- a) auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen unterbrochene Dienstverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei dem selben Dienstgeber fortgesetzt werden oder
- b) unterbrochene Dienstverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei dem selben Dienstgeber fortgesetzt werden und durch eine im Zeitpunkt der Kundmachung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002 anwendbare Bestimmung in einem Kollektivvertrag die Anrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung festgesetzt wird oder
- c) Dienstnehmer innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 118/2002, oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGBl. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001, in ein neues Dienstverhältnis wechseln, es sei denn, es liegt eine Vereinbarung im Sinne des Abs. 4 vor.

(4) Für zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes bestehende Dienstverhältnisse kann in einer schriftlichen Vereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer ab einem zu vereinbarenden Stichtag für die weitere Dauer des Dienstverhältnisses die Geltung der §§ 39j, 39k, 39l, 39m, 39n, 39o, 39p, 39q sowie § 39r anstelle des § 31 festgelegt werden.

(5) Für den Fall, dass in der Vereinbarung nach Abs. 4 keine Übertragung der Altabfertigungsanwartschaft nach Abs. 6 festgelegt wird, findet bis zum Stichtag weiterhin § 31 mit der Maßgabe Anwendung, dass sich das Ausmaß der Abfertigung aus dem bis zum Zeitpunkt des Stichtags fiktiv erworbenen Prozentsatz des Jahresentgelts ergibt; der Berechnung des Jahresentgelts ist das für das letzte Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt zu Grunde zu legen.

(6) Die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften auf Grund von zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes bestehenden Dienstverhältnissen auf eine BV-Kasse² ist nur unter folgenden Voraussetzungen zulässig⁴:

- a) die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften bedarf einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die von § 31 oder Kollektivverträgen abweichen kann;
- b) die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages an die BV-Kasse² hat ab dem Zeitpunkt der Übertragung binnen längstens fünf Jahren zu erfolgen;
- c)³ die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrags hat jährlich mindestens mit je einem Fünftel zuzüglich der Rechnungszinsen von 6 % per anno des noch aushaftenden Übertragungsbetrags zu erfolgen, vorzeitige Überweisungen sind zulässig;
- d) im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses, ausgenommen die in § 39p Abs. 2 genannten Fälle, hat der Dienstgeber den aushaftenden Teil des vereinbarten Übertragungsbetrages vorzeitig an die BV-Kasse² zu überweisen.

(7) Auf in die BV-Kasse² übertragene Altabfertigungsanwartschaften finden die §§ 39j, 39k, 39l, 39m, 39n, 39o, 39p sowie 39r Anwendung.

(8) Im Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes bestehende Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, die Abfertigungsansprüche über dem gesetzlich festgelegten Ausmaß vorsehen, werden durch dieses Gesetz nicht berührt. Solche Regelungen treten für Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes liegt, oder für Dienstverhältnisse, bei denen eine Vereinbarung gemäß Abs. 4 geschlossen wird, ab dem Zeitpunkt der Wirksamkeit dieser Vereinbarung insoweit außer Kraft, als sie nicht einen die Höhe des gesetzlichen Abfertigungsanspruches unter Anwendung der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden gesetzlichen Abfertigungsbestimmungen übersteigenden Anspruch bezogen auf den Prozentsatz des zustehenden Jahresentgelts vorsehen. Wird bei einer Vereinbarung gemäß Abs. 4 und 5 dieser übersteigende Anspruch in ausdrücklicher Form berücksichtigt, treten insoweit die vorangeführten Regelungen außer Kraft. Bei Beendigung von Dienstverhältnissen, in denen eine Übertrittsvereinbarung gemäß Abs. 4 abgeschlossen wurde, gebührt ein solcher Mehranspruch nur in jenem Anteil, der über das zum Übertrittszeitpunkt (Stichtag) zu berücksichtigende Ausmaß (Abs. 6) hinausgeht;

(9) Im Falle eines Übertritts nach Abs. 4 und 6 sind bei der Berechnung der Einzahlungsjahre nach § 39p Abs. 2 Z 4 die bisher in diesem Dienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten zu berücksichtigen.

¹ Dieses Gesetz ist am 6. Juni 2003 in Kraft getreten.

² Abkürzung „BV-Kasse“ ersatzweise eingefügt gem. Z 23 des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

³ In der Fassung des „Artikel 2“ des Gesetzes LGBl. Nr. 14/2009

⁴ Entfall der Wortfolge „nur bis zum Ablauf von zehn Jahren nach In-Kraft-Treten dieses Gesetzes und“ nach dem Wort „ist“ gem. Z 31 des Gesetzes LGBl. Nr. 12/2015 (mit Wirksamkeit vom 7. März 2015).

LANDARBEITSORDNUNG

Art. II des Gesetzes LGBl. Nr. 27/2006

(1) § 21 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr. 27/2006, ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die in nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes begonnenen Arbeitsjahren eingetreten sind.

(2) Die verlängerte Anspruchsdauer gemäß § 21 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr. 27/2006, bewirkt keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen vorgesehenen längeren Anspruchsdauer.

(3) Die Gesamtdauer der Ansprüche wird nicht verlängert, falls Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den Anspruch gemäß § 21 Abs. 1 in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr. 27/2006 vorsehen.

(4) Die §§¹ 26d Abs. 4, 26e Abs. 4, 26f Abs. 1, 26j bis 26l, 26m, 26n, 26o bis 26u, 31 Abs. 5 bis 7, 39e Abs. 3, 39p Abs. 2, 105d Abs. 3, 105f bis 105h, 105i, 105j, 105k bis 105o und 106 in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr. 27/2006, gelten für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind ab dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes² geboren werden.

(5) Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder vor dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes geboren wurden, gelten weiterhin die §§ 26j, 26k oder 105f in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr. 31/2003.

(6) Abweichend von Absatz 2 kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den §§ 26j bis 26r und 105f bis 105n in der Fassung des Gesetzes, LGBl. Nr. 27/2006, verlangt werden von

1. Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt in Karenz nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz angetreten werden kann;
2. Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt in einer Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann;
3. Eltern, wenn sich die Mutter des Kindes zu dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt in einem Beschäftigungsverbot nach § 99 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet;
4. Eltern, wenn die Mutter des Kindes zu dem in Absatz 1 genannten Zeitpunkt im Anschluss an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Gebührenturlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach der Burgenländischen Landarbeitsordnung 1977 frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

(7) Der Entfall des § 74 und des § 75 gemäß dem Gesetz, LGBl. Nr. 27/2006, gilt ab dem Urlaubsjahr, das nach dem In-Kraft-Treten dieses Gesetzes² beginnt.

(8) Die Bestimmungen über die neuen Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte treten mit Beginn des auf die Kundmachung dieses Gesetzes folgenden Kalenderjahres in Kraft.

(9) Mit diesem Gesetz werden umgesetzt:

1. Richtlinie 2000/39/EG zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz - Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (ABl. Nr. L 142 vom 16.06.2000);
2. Richtlinie 2003/10/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm) (siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 42 vom 15.02.2003);
3. Richtlinie 2000/54/EG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie

LANDARBEITSORDNUNG

- 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 262 vom 17.10.2000);
4. Richtlinie 1999/92/EG über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 23 vom 28.01.2000, berichtigt durch ABl. Nr. L 134 vom 07.06.2000);
 5. Richtlinie 1999/70/EG über befristete Arbeitsverträge (ABl. Nr. L 175 vom 10.07.1999);
 6. Richtlinie 2002/44/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen) (Sechzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. Nr. L 177 vom 06.07.2002);
 7. Richtlinie 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (ABl. Nr. L 180 vom 19.07.2000);
 8. Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. Nr. L 303 vom 02.12.2000);
 9. Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. Nr. L 269 vom 05.10.2002);
 10. Richtlinie 1996/34/EG zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. Nr. L 145 vom 19.06.1996).

¹ Paragrafenzeichen red. eingefügt.

² Das Gesetz ist am 17. Juni 2006 in Kraft getreten.