

Gesamte Rechtsvorschrift für Steiermärkische Landarbeitsordnung 2001, Fassung vom 29.08.2017

Langtitel

Gesetz vom 20. November 2001 über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft – Steiermärkische Landarbeitsordnung 2001 (STLAO 2001)

Stammfassung: LGBl. Nr. 39/2002 ([XIV.GPSstLT RV EZ 453/1 AB EZ 453/3](#))

Änderung

LGBl. Nr. 9/2004 ([XIV.GPSstLT RV EZ 1419/1 AB EZ 1419/4](#))

LGBl. Nr. 102/2005 ([XIV.GPSstLT RV EZ 2301/1 AB EZ 2301/2](#))

LGBl. Nr. 55/2006 ([XV. GPSstLT RV EZ 270/1 AB EZ 270/2](#)) [CELEX-Nr. 391L0233, 396L0094, 383L0477, 391L0382, 398L0024, 303L0018, 389L0391, 389L0654, 389L0655, 395L0063, 301L0045, 389L0656, 390L0269, 390L0270, 304L0037, 300L0054, 392L0058, 392L0085, 393L0104, 302L0034, 394L0033, 301L0023, 397L0081, 396L0034, 397L0075, 392L0057, 375L0117, 376L0207, 302L0073, 397L0080, 391L0533, 393L0103, 391L0383, 398L0024, 300L0039, 399L0092, 300L0043, 300L0078, 399L0070, 302L0044, 303L0010]

LGBl. Nr. 24/2007 ([XV. GPSstLT RV EZ 760/1 AB EZ 760/4](#))

LGBl. Nr. 73/2007 ([XV. GPSstLT RV EZ 1275/1 AB EZ 1275/5](#))

LGBl. Nr. 85/2008 ([XV. GPSstLT RV EZ 1808/1 AB EZ 1803/3](#)) [CELEX-Nr. 32003L0088, 32003L0072]

LGBl. Nr. 60/2009 ([XV. GPSstLT RV EZ 2672/1 AB EZ 2672/4](#))

LGBl. Nr. 81/2010 ([XV. GPSstLT RV EZ 3701/1 AB EZ 3701/5](#)) [CELEX-Nr. 32006L0054]

LGBl. Nr. 46/2011 ([XVI. GPSstLT RV EZ 369/1 AB EZ 369/3](#))

LGBl. Nr. 35/2012 ([XVI. GPSstLT RV EZ 864/1 AB EZ 864/4](#))

LGBl. Nr. 73/2013 ([XVI. GPSstLT RV EZ 1982/1 AB EZ 1982/2](#))

LGBl. Nr. 89/2013 (KB)

LGBl. Nr. 20/2015 ([XVI. GPSstLT RV EZ 3209/1 AB EZ 3209/4](#))

LGBl. Nr. 117/2015 ([XVII. GPSstLT IA EZ 358/1 AB EZ 358/2](#)) [CELEX-Nr.: 32013R0758, 32014L0027]

LGBl. Nr. 40/2017 ([XVII. GPSstLT RV EZ 1496/1 AB EZ 1496/3](#)) [CELEX-Nr.: 32014L0054]

Präambel/Promulgationsklausel

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ausnahme vom Geltungsbereich
- § 3 Familieneigene Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer und eingetragene Partnerinnen/eingetragene Partner
- § 4 Ausnahmen
- § 5 Betriebe der Land- und Forstwirtschaft
- § 5a Definition zur Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern

Abschnitt II

Dienstvertrag

- § 6 Abschluss des Dienstvertrages
- § 7 Dienstschein
- § 8 Inhalt des Dienstvertrages
- § 9 Dauer des Dienstvertrages
- § 9a Befristete Dienstverhältnisse

- § 10 Probendienstverhältnis
- § 11 Teilzeitarbeit
- § 11a Abbau von Zeitguthaben
- § 12 Dienstantritt
- § 13 Allgemeine Pflichten des Dienstnehmers
- § 14 Allgemeine Pflichten des Dienstgebers
- § 15 Gleichbehandlungsgebot
- § 15a Begriffsbestimmungen zur Gleichbehandlung
- § 15b Ausnahmebestimmungen
- § 15c Sexuelle Belästigung
- § 15d Belästigung
- § 15e Positive Maßnahmen
- § 15f Entlohnungskriterien
- § 16 Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
- § 16a Benachteiligungsverbot
- § 17 Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung
- § 18 Entgelt, allgemeine Vorschriften
- § 19 Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich
- § 19a *(entfallen)*
- § 19b *(entfallen)*
- § 20 Barlohn
- § 21 Sonderzahlungen
- § 22 Deputate
- § 23 Wohnung
- § 24 Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 25 Landnutzung und Viehhaltung
- § 26 Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung
- § 27 Höhe des fortzuzahlenden Entgelts
- § 28 Mitteilungs- und Nachweispflicht
- § 29 Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 30 Günstigere Regelungen für die Entgeltfortzahlung
- § 31 Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung
- § 32 Anspruch auf Karenz
- § 33 Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter
- § 34 Aufgeschobene Karenz
- § 35 Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 36 Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils
- § 37 Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz
- § 38 Recht auf Information
- § 39 Beschäftigung während der Karenz
- § 39a Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz
- § 39b Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 39c Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung
- § 39d Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung
- § 39e Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 39f Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung
- § 39g Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung
- § 39h Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung
- § 39i Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters
- § 39j Änderung der Lage der Arbeitszeit
- § 39k Spätere Geltendmachung der Karenz
- § 39l Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes
- § 39m Dienst(Werks)wohnung
- § 40 Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 41 Kündigungsfristen
- § 42 Kündigungsbeschränkung für den Dienstgeber
- § 43 Kündigungsbeschränkung für den Dienstnehmer
- § 44 Abfertigung
- § 45 Freizeit während der Kündigungsfrist
- § 46 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstnehmers
- § 47 Vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstgebers

- § 48 Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses
- § 49 Schadenersatz
- § 50 Beiderseitiges Verschulden
- § 51 Geltendmachung der Schadenersatzansprüche
- § 52 Verhalten bei Gefahr
- § 53 Schutzmaßnahmen für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner
- § 54 Kontrollmaßnahmen
- § 55 Dienstzeugnis
- § 56 Betriebsausübung
- § 57 Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit
- § 58 Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage
- § 59 Haftung bei Betriebsübergang
- § 59a Bildungskarenz und Bildungsteilzeit
- § 59b Freistellung gegen Entfall des Arbeitsentgeltes
- § 59c Solidaritätsprämienmodell
- § 59d Herabsetzung der Normalarbeitszeit
- § 59e Kündigung

Abschnitt Iia

Betriebliche Mitarbeitervorsorge

- § 59f Beginn und Höhe der Beitragszahlung
- § 59g Beitragsleistung in besonderen Fällen
- § 59h Auswahl der BV-Kasse
- § 59i Beitragsvertrag und Kontrahierungszwang
- § 59j Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der BV-Kasse
- § 59k Mitwirkungsverpflichtung
- § 59l Anspruch auf Abfertigung
- § 59m Höhe und Fälligkeit der Abfertigung
- § 59n Verfügungsmöglichkeiten der/des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung

Abschnitt Iib

Familienhospizkarenz

- § 59o Sterbebegleitung
- § 59p Begleitung von schwersterkranken Kindern
- § 59q Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkranker Kinder
- § 59r Pflegekarenz
- § 59s Pflegezeit
- § 59t Betriebliche Vorsorgekasse bei freien Dienstverhältnissen

Abschnitt IIc

Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern

- § 60 Allgemeines
- § 60a Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung
- § 60b Ansprüche der Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer
- § 60c Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung
- § 60d Informationspflichten
- § 60e Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote
- § 60f Meldepflichten
- § 60g Untersagung
- § 60h Zuständigkeit und Verfahren
- § 60i Überwachung und Auskunftspflicht
- § 60j Amtshilfe

Abschnitt III

Kollektive Rechtsgestaltung

1. Unterabschnitt

Kollektivvertrag

- § 60k Begriff und Inhalt
- § 61 Kollektivvertragsfähigkeit

- § 62 Verlust der Kollektivvertragsfähigkeit gesetzlicher Interessenvertretungen
- § 63 Kollektivvertragsfähigkeit öffentlich rechtlicher Körperschaften
- § 64 Kollektivvertragsangehörigkeit
- § 65 Hinterlegung und Kundmachung
- § 66 Auflage des Kollektivvertrages
- § 67 Rechtswirkungen
- § 68 Verlängerung und Abänderung
- § 69 Geltungsdauer
- § 70 Satzung
- § 71 Rechtswirkung der Satzung

**2. Unterabschnitt
Betriebsvereinbarung**

- § 72 Begriff
- § 73 Wirksamkeitsbeginn
- § 74 Rechtswirkungen
- § 75 Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen
- § 75a Regelung durch Betriebsvereinbarungen
- § 75b Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern

**Abschnitt IV
Arbeitsschutz**

**1. Unterabschnitt
Arbeitszeit und Urlaub**

- § 76 Arbeitszeit
- § 77 Durchrechnung der Arbeitszeit
- § 78 Arbeitsspitzen
- § 79 Gleitende Arbeitszeit
- § 80 Betriebsbedingte Mehrarbeiten
- § 81 Arbeitszeit bei Schichtarbeit
- § 82 Überstundenarbeit
- § 83 Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit
- § 84 Mindestruhezeit
- § 85 Arbeitspausen
- § 86 Sonn- und Feiertagsruhe
- § 87 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 88 Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft
- § 89 Urlaub
- § 90 Anrechnungsbestimmungen
- § 91 Verbrauch des Urlaubes
- § 92 Erkrankung während des Urlaubes
- § 93 Urlaubsentgelt
- § 94 Ablöseverbot
- § 95 Aufzeichnungen
- § 96 (*entfallen*)
- § 97 Ersatzleistung

**2. Unterabschnitt
Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit; allgemeine Bestimmungen**

- § 98 Begriffsbestimmungen
- § 98a Allgemeine Pflichten der Dienstgeber
- § 99 Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, Festlegung von Maßnahmen
- § 100 Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- § 101 Einsatz der Dienstnehmer
- § 102 Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 103 Koordination
- § 104 Überlassung
- § 105 Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 106 Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 107 Information
- § 108 Anhörung und Beteiligung

- § 109 Unterweisung
- § 110 Pflichten der Dienstnehmer
- § 111 Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle
- § 112 Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

3. Unterabschnitt Arbeitsstätten

- § 113 Allgemeine Bestimmungen
- § 114 Ausgänge und Verkehrswege
- § 115 Verkehr in den Betrieben
- § 116 Brandschutz und Explosionsschutzmaßnahmen
- § 117 Vorsorge für Erste-Hilfe-Leistung
- § 118 Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten
- § 119 Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten
- § 120 Wohnräume und Unterkünfte
- § 121 Nichtrauchererschutz
- § 122 Arbeitsmittel
- § 123 Arbeitsstoffe
- § 124 Ermittlung und Beurteilung von Arbeitsstoffen
- § 125 Grenzwerte und Grenzwertmessungen
- § 126 Messungen
- § 127 Kennzeichnung, Verpackung und Lagerung

4. Unterabschnitt Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

- § 128 Allgemeine Bestimmungen
- § 129 Handhabung von Lasten
- § 130 Lärm
- § 131 Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- § 132 Bildschirmarbeitsplätze
- § 133 Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

5. Unterabschnitt Gesundheitsüberwachung und Präventivdienste

- § 134 Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen
- § 135 Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 136 Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 136a Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger
- § 137 Bestellung von Arbeitsmedizinern
- § 138 Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner
- § 139 Zusammenarbeit
- § 140 Meldung von Missständen
- § 141 Abberufung
- § 141a Sonstige Fachleute
- § 141b Präventionszeit
- § 142 Verordnung zum Schutz der Dienstnehmer

6. Unterabschnitt Schutz der Frauen und Mütter

- § 143 entfallen
- § 144 entfallen
- § 145 Mutterschutz
- § 146 Schutz der werdenden Mütter
- § 147 Verbot schwerer körperlicher Arbeit
- § 148 Stillende Mütter
- § 149 Beschäftigungsverbote nach der Entbindung
- § 150 Verbot der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 151 Ruhemöglichkeit
- § 152 Stillzeit
- § 153 Kündigungsschutz
- § 154 Befristete Dienstverhältnisse

- § 155 Entlassungsschutz
- § 156 Weiterzahlung des Arbeitsentgelts
- § 157 Karenz
- § 158 Teilung der Karenz zwischen Mutter und Vater
- § 158a Aufgeschobene Karenz
- § 158b Karenz der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 158c Karenz bei Verhinderung des anderen Elternteils
- § 158d Anwendungsbestimmung
- § 158e Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 158f Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung
- § 158g Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung
- § 158h Verfahren beim Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
- § 158i Verfahren bei der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung
- § 158j Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung
- § 158k Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung
- § 158l Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter
- § 158m Änderung der Lage der Arbeitszeit
- § 158n Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes
- § 159 Dienst(Werks)wohnung
- § 160 Durchführungsbestimmung

7. Unterabschnitt

Schutz der Jugendlichen und Kinder

- § 161 Schutz der Jugendlichen
- § 162 Verbotene Arbeiten
- § 163 Verbotene Disziplinierungsmaßnahmen
- § 164 Kinderarbeit

Abschnitt V

Arbeitsaufsicht

- § 165 Allgemeines
- § 166 Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
- § 167 Besondere Befugnisse
- § 168 Beratungs- und Anzeigepflicht
- § 169 Herstellung des gesetzmäßigen Zustandes
- § 170 Fachorgan
- § 171 Beschwerderecht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
- § 172 Verschwiegenheitspflicht
- § 173 Bericht
- § 174 Verfahrensbestimmung
- § 175 Rechtshilfe
- § 176 Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung
- § 177 Verschwiegenheitspflicht
- § 178 Bestellungs Voraussetzungen

Abschnitt VI

Lehrlingswesen

- § 179 Lehrverhältnis
- § 180 Lehrzeit
- § 181 Lehrvertrag
- § 182 Pflichten des Lehrlings
- § 183 Pflichten des Lehrberechtigten
- § 184 Beendigung des Lehrverhältnisses und Wechsel der Lehrstelle
- § 185 Auflösung des Lehrverhältnisses
- § 186 Einvernehmliche Auflösung
- § 187 Kündigung
- § 187a Ausbildungsübertritt

**Abschnitt VII
Betriebsverfassung**

**1. Unterabschnitt
Betrieb und Dienstnehmer**

- § 188 Betriebsbegriff
- § 189 Feststellung des Vorliegens eines Betriebes
- § 190 Gleichstellung
- § 191 Dienstnehmerbegriff
- § 192 Rechte des einzelnen Dienstnehmers
- § 193 Aufgabe
- § 194 Grundsätze der Interessenvertretung

**2. Unterabschnitt
Organisationsrecht**

- § 195 Organe der Dienstnehmerschaft

**3. Unterabschnitt
Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung**

- § 196 Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit
- § 197 Aufgaben der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung
- § 198 Ordentliche und außerordentliche Versammlungen
- § 199 Teilversammlungen
- § 200 Einberufung
- § 201 Vorsitz
- § 202 Zeitpunkt und Ort der Versammlungen
- § 203 Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen
- § 204 Stimmberechtigung und Beschlussfassung

**4. Unterabschnitt
Betriebsrat**

- § 205 Zahl der Betriebsratsmitglieder
- § 206 Wahlgrundsätze
- § 207 Aktives Wahlrecht
- § 208 Passives Wahlrecht
- § 209 Berufung des Wahlvorstandes
- § 210 Vorbereitung der Wahl
- § 211 Durchführung der Wahl
- § 212 Mitteilung des Wahlergebnisses
- § 213 Vereinfachtes Wahlverfahren
- § 214 Anfechtung
- § 215 Nichtigkeit
- § 216 Tätigkeitsdauer des Betriebsrates
- § 217 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer
- § 218 Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches
- § 219 Einstellung des Betriebes
- § 220 Einheitlicher Betriebsrat
- § 221 Fortsetzung der Tätigkeitsdauer
- § 222 Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
- § 223 Ersatzmitglieder
- § 224 Konstituierung des Betriebsrates
- § 225 Sitzungen des Betriebsrates
- § 226 Beschlussfassung
- § 227 Übertragung von Aufgaben
- § 228 Autonome Geschäftsordnung
- § 229 Vertretung nach außen
- § 230 Beistellung von Sacherfordernissen
- § 231 Ausführende Bestimmungen
- § 232 Betriebsratsumlage
- § 233 Betriebsratsfonds
- § 234 Rechnungsprüfer

**5. Unterabschnitt
Betriebsausschuss**

- § 235 Voraussetzung und Errichtung
- § 236 Geschäftsführung

**6. Unterabschnitt
Betriebsversammlung**

- § 237 Zusammensetzung und Geschäftsführung
- § 238 Aufgaben

**7. Unterabschnitt
Zentralbetriebsrat**

- § 239 Zusammensetzung
- § 240 Berufung
- § 241 Tätigkeitsdauer
- § 242 Geschäftsführung
- § 243 Aufwand
- § 244 Zentralbetriebsratsumlage
- § 245 Zentralbetriebsratsfonds
- § 246 Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds
- § 247 Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

**8. Unterabschnitt
Befugnisse der Dienstnehmerschaft, Allgemeine Befugnisse**

- § 248 Überwachung
- § 249 Intervention
- § 250 Allgemeine Information
- § 251 Beratung
- § 252 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
- § 252a Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf
- § 253 Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

**9. Unterabschnitt
Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten**

- § 254 Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung
- § 255 Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen
- § 256 Zustimmungspflichtige Maßnahmen
- § 257 Ersetzbare Zustimmung
- § 258 Betriebsvereinbarungen

**10. Unterabschnitt
Mitwirkung in personellen Angelegenheiten**

- § 259 Personelles Informationsrecht
- § 260 Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern
- § 261 Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall
- § 262 Mitwirkung bei Versetzungen
- § 263 Mitwirkung bei Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
- § 264 Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder Werkswohnungen
- § 265 Mitwirkung bei Beförderungen
- § 266 Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen
- § 267 Anfechtung von Kündigungen
- § 268 Anfechtung von Entlassungen
- § 269 Anfechtung durch den Dienstnehmer

**11. Unterabschnitt
Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten**

- § 270 Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte
- § 271 Vorlage der Bilanz
- § 272 Mitwirkung bei Betriebsänderungen
- § 273 Mitwirkung im Aufsichtsrat

**12. Unterabschnitt
Organzuständigkeit**

- § 274 Kompetenzabgrenzung
- § 275 Kompetenzübertragung

**13. Unterabschnitt
Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates**

- § 276 Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht
- § 277 Freizeitgewährung
- § 278 Freistellung
- § 279 Bildungsfreistellung
- § 280 Erweiterte Bildungsfreistellung
- § 281 Kündigungs- und Entlassungsschutz
- § 282 Kündigungsschutz
- § 283 Entlassungsschutz
- § 284 Fristen

**Abschnitt VIIa
Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft**

**1. Unterabschnitt
Allgemeines**

- § 284a Geltungsbereich
- § 284b Erweiterter Geltungsbereich
- § 284c Begriffsbestimmungen
- § 284d Organe der Dienstnehmerschaft
- § 284e Beteiligung der Dienstnehmer
- § 284f Pflichten der Leitungs- und Verwaltungsorgane
- § 284g Grundsätze der Zusammenarbeit

**2. Unterabschnitt
Besonderes Verhandlungsgremium**

- § 284h Aufforderung zur Errichtung
- § 284i Zusammensetzung
- § 284j Entsendung der Mitglieder
- § 284k Entsendung durch Beschlüsse des Betriebsausschusses bzw. Betriebsrates
- § 284l Konstituierung
- § 284m Sitzungen
- § 284n Beschlussfassung
- § 284o Tätigkeitsdauer
- § 284p Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
- § 284q Kostentragung
- § 284r Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums
- § 284s Dauer der Verhandlungen
- § 284t Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen
- § 284u Strukturänderungen
- § 284v Verfahrensmissbrauch
- § 284w Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft
- § 284x Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmer

**3. Unterabschnitt
Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft kraft Gesetzes; SCE-
Betriebsrat**

**1. Teilunterabschnitt
SCE-Betriebsrat**

- § 284y Errichtung
- § 284z Zusammensetzung
- § 284aa Entsendung
- § 284ab Konstituierung, Geschäftsführung, Geschäftsordnung, Sitzungen, Beschlussfassung
- § 284ac Engerer Ausschuss
- § 284ad Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft
- § 284ae Beistellung der Sacherfordernisse, Kostentragung

2. Teilunterabschnitt
Befugnisse des SCE-Betriebsrates und des engeren Ausschusses

- § 284af Unterrichtung und Anhörung
- § 284ag Inhalt der Unterrichtung und Anhörung
- § 284ah Außergewöhnliche Umstände
- § 284ai Unterrichtung der Dienstnehmervertreter
- § 284aj Beschluss über die Aufnahme von Verhandlungen

3. Teilunterabschnitt
Mitbestimmung kraft Gesetzes

- § 284ak Anwendbarkeit
- § 284al Recht auf Mitbestimmung
- § 284am Verteilung der Sitze im Aufsichts- und Verwaltungsrat
- § 284an Entsendung der Mitglieder
- § 284ao Rechte der Dienstnehmervertreter im Aufsichts- und Verwaltungsrat

4. Unterabschnitt
Rechtsstellung der Dienstnehmervertreter

- § 284ap Verschwiegenheitspflicht
- § 284aq Rechte der Dienstnehmervertreter

5. Unterabschnitt
Schluss- und Übergangsbestimmungen

- § 284ar Verhältnis zu anderen Bestimmungen

Abschnitt VIII
Behörden und Verfahren

- § 285 Einigungskommission
- § 286 Entscheidung von Streitigkeiten
- § 287 Zuständigkeit
- § 288 Obereinigungskommission
- § 289 Zuständigkeit
- § 290 Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle
- § 291 Beisitzer
- § 292 Anrufung bei Betriebsvereinbarung
- § 293 Verhandlung und Beschlussfassung
- § 294 Aufwandsentschädigung
- § 295 Gleichbehandlungskommission
- § 296 Aufgaben der Gleichbehandlungskommission
- § 297 Gutachten
- § 298 Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfalle
- § 298a Schlichtungsversuch
- § 299 Geschäftsführung der Kommission
- § 300 Ausschüsse der Kommission
- § 301 Rechtsstellung der Mitglieder (Ersatzmitglieder) der Kommission

Abschnitt IX
Schluss-, Straf-, Übergangs- und Inkrafttretensbestimmungen

- § 302 Schutz der Koalitionsfreiheit
- § 303 Zwingender Rechtscharakter
- § 304 Aufzeichnungspflichten
- § 305 Verweise
- § 306 Geschlechtsspezifische Bezeichnungen
- § 307 Strafbestimmungen
- § 308 Übergangsbestimmungen
- § 308c Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. 20/2015
- § 309 EU-Recht
- § 310 Inkrafttreten
- § 311 Inkrafttreten von Novellen

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 73/2007, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 81/2010, LGBl. Nr. 73/2013, LGBl. Nr. 20/2015, LGBl. Nr. 40/2017

Text

**Abschnitt I
Allgemeine Bestimmungen**

§ 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) 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.

(3) 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.

(4) 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.

- (5) (*Anm.: entfallen*)

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 85/2008

§ 2

Ausnahmen vom Geltungsbereich

Auf Grund des § 1 des Bundesverfassungsgesetzes vom 2. Juni 1948, BGBl. Nr. 139, betreffend die Zuständigkeit des Bundes auf dem Gebiete des Arbeiterrechtes sowie des Arbeiter- und Angestelltenschutzes und der Berufsvertretung sowie der Bestimmung des § 2 des Landarbeitsgesetzes als unmittelbar anwendbares Bundesrecht sind die Arbeiter und Angestellten in Sägen, Harzverarbeitungsstätten, Mühlen und Molkereien, die von land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften betrieben werden, sofern in diesen dauernd mehr als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind, von den Bestimmungen der Landarbeitsordnung ausgenommen.

§ 3

Familieneigene Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer und eingetragene Partnerinnen/eingetragene Partner

- (1) Von diesem Gesetz sind unbeschadet des Abs. 2 ausgenommen:
1. die folgenden familieneigenen Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer:
 - a) die Ehegattin/der Ehegatte,
 - b) die Kinder und Kindeskinde,
 - c) die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter,
 - d) die Eltern und Großeltern,
 2. die eingetragene Partnerin/der eingetragene Partner

der Dienstgeberin/des Dienstgebers, wenn sie mit ihr/ihm in Hausgemeinschaft leben und in ihrem/seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind.

(2) Auf Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer nach Abs. 1 sind die §§ 14, 98 bis 141, 161 bis 164 und die Abschnitte V und VI anzuwenden. Abweichend davon sind die §§ 135 bis 141 auf diese Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer nicht anzuwenden, wenn die Dienstgeberin/der Dienstgeber keine sonstigen Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer beschäftigt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 81/2010

§ 4

Ausnahmen

(1) Die Abschnitte II, IIa bis IIc, VI sowie die §§ 60k bis 71 des Abschnittes III, die §§ 89 bis 97 des Abschnittes IV und § 302 des Abschnittes IX sind auf die Angestellten in der Land- und Forstwirtschaft nicht anzuwenden.

(2) Für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft oder in Betrieben eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, gelten die Vorschriften dieses Gesetzes nur insoweit, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in diesem Gesetz geregelt sind. Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten hingegen nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes, des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 85/2008, LGBl. Nr. 73/2013

§ 5

Betriebe der Land- und Forstwirtschaft

(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 selbstständige, 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, das 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.

(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 die 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 § 2, auch die Betriebe land- und forstwirtschaftlicher Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, 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 Eigenverbrauch der Mitglieder;
7. die Wahrnehmung der Rechte der Mitglieder hinsichtlich der Ausübung von Nutzungsrechten im Sinne des Steiermärkischen Einforstungs-Landesgesetzes 1983 (StELG 1983).

(4) 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 Lagern und dem Verkauf unverarbeiteter land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse befasst sind sowie aus solchen Betrieben seit dem 1. Jänner

1990 hervorgegangene Nachfolgeunternehmen jeder Rechtsform, solange der bisherige Unternehmensgegenstand beibehalten wird. Ferner gelten die Betriebe der Agrargemeinschaften im Sinne der Flurverfassungsgesetze als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft.

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

1. Nebengewerbe der Land- und Forstwirtschaft gemäß § 2 Abs. 4 der Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994);
2. Tätigkeiten, die im Ergebnis einer Dienstleistung eines Landwirtes für einen anderen gleichkommen;
3. Tätigkeiten im Rahmen der Qualitätssicherung der land(forst)wirtschaftlichen Produktion sowie produzierter Produkte;
4. Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 7 GewO 1994, soweit sie auf Tätigkeiten oder Kenntnisse des bäuerlichen Betriebes aufsetzen;
5. 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;
6. Tätigkeiten gemäß § 2 Abs. 1 Z 9 GewO 1994, wie sie üblicherweise in einem land(forst)wirtschaftlichen Betriebshaushalt anfallen, wenn dieser dem Hauptbetrieb wesentlich dient, auch wenn sie für dritte Personen erbracht werden;
7. Tätigkeiten, für deren Ausübung weder eine Gewerbeanmeldung (§ 339 GewO 1994) noch eine berufsrechtliche Berechtigung erforderlich ist, sowie die Privatzimmervermietung gemäß Artikel III B-VG-Novelle 1974, BGBl. Nr. 444/1974 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Z 9 GewO 1994, soweit diese in der spezifischen Form des Urlaubs am Bauernhof erfolgt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 73/2007

§ 5a

Definitionen zur Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern

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

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

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

(4) Für die Beurteilung, ob eine Überlassung von Dienstnehmerinnen/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/Dienstnehmer ihre Arbeitsleistung im Betrieb der Werkbestellerin/des Werkbestellers in Erfüllung von Werkverträgen einbringen, aber

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

Abschnitt II Dienstvertrag

§ 6

Abschluss des Dienstvertrages

Der Abschluss des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.

§ 7

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,
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. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit des Dienstnehmers.
12. 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. Name und Anschrift der Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) 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 auszuzahlen ist, sofern es nicht in Euro 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 Verweisung 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 Bestimmungen der 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 85/2008, LGBl. Nr. 60/2009

§ 8

Inhalt des Dienstvertrages

(1) Art und Ausmaß der Dienstleistung sowie des hierfür gebührenden Entgelts werden durch Vereinbarung bestimmt. In Ermangelung einer solchen sind den Umständen angemessene Arbeit und ebensolches Entgelt unter billiger Berücksichtigung des Ortsgebrauches zu leisten.

(2) Zum Entgelt im Sinne des Gesetzes gehören alle unter welcher Bezeichnung immer gewährten periodischen oder einmaligen Geld- oder Naturalbezüge, soweit sie dem Dienstnehmer als Gegenleistung für seine Arbeit zufließen. 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.

(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.

§ 9 a

Befristete Dienstverhältnisse

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

(2) Der Dienstgeber hat 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 den Dienstnehmer leicht zugänglicher Stelle im Unternehmen oder Betrieb erfolgen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 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 Zeitdauer über.

§ 11

Teilzeitarbeit

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

1. die gesetzliche wöchentliche Normalarbeitszeit (§ 76) 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) 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) Für Mehrarbeitsstunden gemäß Abs. 4 gebührt ein Zuschlag von 25 %. § 87 Abs. 2 ist anzuwenden.

(4b) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraumes 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 Durchschnitt nicht überschritten wird. § 82 Abs. 6 ist sinngemäß anzuwenden.

(4c) 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 bzw. mit dem geringeren Zuschlag abzugelten.

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

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

(4f) 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 § 82 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 der Abs. 2 und 3 Z 2 getroffen werden.

(9) Die Abs. 2 bis 4, 5 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigten gemäß §§ 39b, 39c, 39i, 158e, 158f und 158l.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 85/2008

§ 11 a

Abbau von Zeitguthaben

(1) Wird bei Durchrechnung der Normalarbeitszeit (§ 77) 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 Durchrechnungszeitraumes,
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. Andernfalls kann 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 (§ 77) oder gleitender Arbeitszeit (§ 79) durch Überschreitung der durchschnittlichen Normalarbeitszeit entstehen, binnen sechs Monaten nach Ende des Durchrechnungszeitraumes bzw. der Gleitzeitperiode zu gewähren;
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 der Dienstnehmer den Zeitpunkt des Zeitausgleichs mit einer Vorankündigungsfrist von vier Wochen einseitig bestimmen, sofern nicht zwingende betriebliche Erfordernisse diesem Zeitpunkt entgegenstehen, oder eine Abgeltung in Geld verlangen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008

§ 12

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.

(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 die ungerechtfertigte vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses Anwendung.

§ 13

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 Werkzeuge, Geräte und Einrichtungen schonend zu benützen und 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.

§ 14

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.

§ 15

Gleichbehandlungsgebot

(1) Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

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

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

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 20/2015

§ 15a

Begriffsbestimmungen zur Gleichbehandlung

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

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Personen auf Grund ihres Geschlechtes oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einem bestimmten Alter oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

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

(3a) 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 Alters, deren sexuellen Orientierung oder deren Behinderung diskriminiert wird.

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

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

Belästigung (im Sinne des § 15 d) ist das Verbot weiters auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 35/2012

§ 15 b

Ausnahmebestimmungen

(1) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in § 15 Abs. 2 genannten Diskriminierungsgründe steht, liegt keine Diskriminierung vor, wenn das betreffende Merkmal auf Grund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Eine Diskriminierung auf Grund der Religion oder Weltanschauung liegt in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen oder anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, nicht vor, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt.

(3) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung

1. objektiv und angemessen ist,
2. durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und
3. die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

(4) Ungleichbehandlungen nach Abs. 3 können insbesondere einschließen

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmer/innen und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,
2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder des Dienstalters für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(5) Eine Diskriminierung auf Grund des Alters liegt auch nicht vor bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit durch Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen der Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für versicherungsmathematische Berechnungen, sofern dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechtes führt.

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

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006

§ 15 c

Sexuelle Belästigung

- (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn eine Person
 1. vom/von der Dienstgeber/in selbst sexuell belästigt wird,
 2. durch den/die Dienstgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es als schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, oder
 3. durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/ihrem Dienstverhältnis belästigt wird.
- (2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig 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 ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens der Dienstgeberin/des Dienstgebers oder der/des Vorgesetzten oder der Kollegin/des 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) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 35/2012

§ 15 d

Belästigung

- (1) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person in der Arbeitswelt durch geschlechtsbezogene oder mit einem der Gründe nach § 15 Abs. 2 in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen
 1. vom/von der Dienstgeber/in selbst belästigt wird,
 2. durch den/die Dienstgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z. 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen oder
 3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Dienstverhältnis belästigt wird.
- (2) Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes oder mit einem der Gründe nach § 15 Abs. 2 in Zusammenhang stehendes 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/des Dienstgebers oder der/des Vorgesetzten oder der Kollegin/des 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) 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 Alters oder deren sexueller Orientierung belästigt wird.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 35/2012

§ 15 e

Positive Maßnahmen

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006

§ 15 f

Entlohnungskriterien

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006

§ 16

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

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

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

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

(3) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 15 Abs. 1 Z 3 oder des § 15 Abs. 2 Z 3 hat der/die Dienstnehmer/in Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 15 Abs. 1 Z 4 oder des § 15 Abs. 2 Z 4 hat der/die Dienstnehmer/in Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Ist ein/e Dienstnehmer/in wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 15 Abs. 1 Z 5 oder des § 15 Abs. 2 Z 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist der/die Dienstgeber/in gegenüber dem/der Dienstnehmer/in zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. die Entgeltdifferenz für mindestens drei Monate, wenn der/die Dienstnehmer/in bei diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, oder

2. bis 500 Euro, wenn der/die Dienstgeber/in nachweisen kann, dass der einem/einer Dienstnehmer/in durch die Diskriminierung entstandene Schaden nur darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

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

(7) Ist das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers oder wegen eines in § 15 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 (§ 15 Abs. 1 Z 7 und § 15 Abs. 2 Z 7), so kann die Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probendienstverhältnisses bei Gericht angefochten werden. Ist ein befristetes, auf die Umwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis angelegtes Dienstverhältnis wegen des Geschlechtes der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers oder wegen eines in § 15 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/der Dienstnehmer die Beendigung gegen sich gelten, so hat sie/er Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 15c oder einer Belästigung nach § 15d hat die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer gegenüber der belästigenden Person und im Fall des § 15c Abs. 1 Z 2 oder § 15d Abs. 1 Z 2 auch gegenüber der Dienstgeberin/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 1 000 Euro Schadenersatz.

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

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

(11) Liegt eine Mehrfachdiskriminierung vor, so ist darauf bei der Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung Bedacht zu nehmen.

(12) 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 35/2012, LGBl. Nr. 20/2015

§ 16a

Benachteiligungsverbot

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

(2) Dienstnehmerinnen/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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 35/2012, LGBl. Nr. 40/2017

§ 17

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung

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

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

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittlerinnen/Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen des öffentlichen Rechts.

(4) Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber oder die private Arbeitsvermittlerin/der private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist 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 Gleichbehandlungsgesetzes – GIBG gilt sinngemäß.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 35/2012, LGBl. Nr. 20/2015

§ 18

Entgelt, allgemeine Vorschriften

(1) Die Höhe des Entgelts und die Art seiner Entrichtung werden durch Vereinbarung bestimmt. Mangels einer solchen ist ein 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) 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.

(4) 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.

(5) Für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmern kann durch Kollektivvertrag eine von Abs. 4 abweichende Regelung getroffen werden.

§ 19

Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

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.

(Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012, LGBl. Nr. 73/2013, LGBl. Nr. 40/2017)

§ 20

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 auszuzahlen. Der Anspruch gemäß § 18 Abs. 3 bleibt unberührt.

§ 21

Sonderzahlungen

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 24/2007

§ 22

Deputate

(1) Die als Teil des Entgelts 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 nicht 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) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur wöchentlichen Normalarbeitszeit im Sinne des § 11 Abs. 1 Z 1 bis 3 entspricht.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008

§ 23

Wohnung

(1) Wird als Teil der Naturalentlohnung auch eine 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 vorzusorgen. 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 sind.

(4) Stellt die Land- und Forstwirtschaftsinspektion Dienstwohnungen fest, die den Erfordernissen der Abs. 1 bis 3 nicht entsprechen, so hat sie die erforderlichen Anträge bei der Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen, welche die Verbesserung der vorhandenen oder die Herstellung neuer Landarbeiterwohnungen innerhalb einer angemessenen, auch die finanzielle Tragbarkeit berücksichtigenden Frist auftragen kann. Jedenfalls hat sie die Benützung von ungeeigneten Räumen als Dienstwohnung nach vorheriger Verständigung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer zu untersagen.

§ 24

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 (§§ 146 Abs. 1 und 149 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 bis 4 aufgeschoben, so gilt dieser Aufschub auch für die Räumung der Wirtschaftsgebäude (Ställe, Scheunen).

§ 25

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. Anstelle des gebührenden Ernteertrages kann eine entsprechende Vergütung in Geld vereinbart werden.

§ 26

Entgeltfortzahlung bei Dienstverhinderung

(1) Ist ein Dienstnehmer nach Antritt des Dienstes durch Krankheit (Unglücksfall) an der Leistung seiner Arbeit verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt bis zur Dauer von sechs Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von acht Wochen, wenn das Dienstverhältnis fünf Jahre, von zehn Wochen, wenn es 15 Jahre und von zwölf Wochen, wenn es 25 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Durch jeweils weitere vier Wochen behält 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 von einem Träger der Sozialversicherung, dem Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen, einem Bundessozialamt oder der Steiermärkischen Landesregierung auf Grund eines Gesetzes, auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger

Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung gemäß Abs. 1 gleichzuhalten.

(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) Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Rechtsanspruch nach Abs. 1 zu verbrauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Anspruchsdauer nach Abs. 1 übersteigt, gebühren noch 40 v. H. des Entgeltes für die halben Zeiträume nach Abs. 1.

(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) In Abs. 2 genannte Aufenthalte, 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 dort genannten Stellen erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der gemäß § 45 Abs. 1 ASVG geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 27

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer gemäß § 26 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch gemäß § 26 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 bis 5 anzuwenden ist.

§ 28

Mitteilungs- und Nachweispflicht

(1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben 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

Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) In den Fällen des § 26 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 Dienstverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(3) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 2 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.

§ 29

Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß § 26 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes für die nach § 26 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wengleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 30

Günstigere Regelungen für die Entgeltfortzahlung

Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit hinsichtlich Wartezeit (§ 26 Abs. 1), Verschuldensgrad (§ 26 Abs. 1 und 5) oder Anspruchsdauer (§ 26 Abs. 1, 4 und 5) günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt. Jedoch gelten für die Anspruchsdauer nach § 26 dessen Bestimmungen anstelle anderer Regelungen.

§ 31

Entgeltfortzahlung bei persönlicher Verhinderung

(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) 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,
 - 3a. Hochzeit oder Begründung einer eingetragenen Partnerschaft der Kinder,
4. Niederkunft der Gattin oder der eingetragenen Partnerin,
5. Begräbnis der Gattin/des Gatten, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern, der Geschwister,
6. Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers;
7. Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat;
8. Wohnungswechsel;
9. Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften;
10. Ausübung des Wahlrechtes.

Ann.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 81/2010

§ 32

Anspruch auf Karenz

(1) 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 § 33 Abs. 2, nicht zulässig.

(2) Hat die Mutter einen Anspruch auf Karenz, beginnt die Karenz des Dienstnehmers frühestens mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 149 Abs. 1, gleichartige österreichische Rechtsvorschriften oder gleichartige Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes).

(3) 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 § 102 a Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG) oder nach § 98 Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG) und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt die Karenz frühestens mit dem in den §§ 102 a Abs. 1 vierter Satz GSVG und 98 Abs. 1 vierter Satz BSVG genannten Zeitpunkt.

(4) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

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

Anm.: in der Fassung LGBL Nr. 102/2005, LGBL Nr. 46/2011

§ 33

Teilung der Karenz zwischen Vater und Mutter

(1) Die Karenz nach § 32 kann zweimal geteilt und abwechselnd mit der Mutter in Anspruch genommen werden. Ein Karenzteil muss mindestens zwei Monate betragen und beginnt zu dem in § 32 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 § 32 Abs. 1 oder § 34 Abs. 1 dritter Satz vorgesehenen Zeitpunkt endet.

(3) Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 149 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes jedoch weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 149 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.

Anm.: in der Fassung LGBL Nr. 46/2011

§ 34

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 §§ 32 oder 33 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. § 32 Abs. 1 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 § 32 Abs. 5 oder § 33 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 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 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 24/2007

§ 35

Karenz des Adoptiv- oder Pflegevaters

(1) Anspruch auf Karenz unter den in §§ 32 bis 34 genannten Voraussetzungen und Bedingungen hat, sofern im Folgenden nicht anderes bestimmt ist, auch ein Dienstnehmer, der ein Kind, welches das 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 seinem Dienstgeber unverzüglich Beginn und Dauer der Karenz nach §§ 32 oder 33 bekannt zu geben. Unbeschadet des Ablaufs dieser Frist kann Karenz nach den §§ 32 oder 33 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 §§ 32 und 33.

(6) Die §§ 33 und 34 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 20/2015

§ 36

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 § 35 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 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 §§ 39b, 39c oder 39i angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt Karenz oder Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. Die §§ 37 bis 39a sind anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 20/2015

§ 37

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Karenz

(1) Der Dienstnehmer, der Karenz nach den §§ 32, 33 oder 35 im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den in § 47 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt einer Karenz, nicht jedoch vor Geburt eines Kindes. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen

1. nach dem Ende einer Karenz oder eines Karenzteiles,
2. nach dem Ende einer Karenz oder einer Teilzeitbeschäftigung gemäß §§ 39b, 39c oder 39i, die 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 § 47 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 20/2015

§ 38

Recht auf Information

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 46/2011

§ 39

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 den im § 5 Abs. 2 Z 2 ASVG genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

§ 39a

Sonstige gemeinsame Vorschriften zur Karenz

(1) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des EStG 1988 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 unterfertigende 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.

§ 39b

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 (§ 188) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

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

(2) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 39a Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

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

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 258 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.

Ann.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 39 c

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

Der Dienstnehmer, der keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 39 b Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 39 d

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 39 b und 39 c ist, dass der Dienstnehmer mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB) 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 Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes (§ 149 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 § 32 Abs. 1 Z 2),

angetreten werden. In diesem Fall hat der Dienstnehmer dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens acht Wochen nach der Geburt des Kindes bekannt zu geben. § 32 Abs. 3 zweiter Satz ist anzuwenden.

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

(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstgeberin/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) Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie/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 Einkommenssteuergesetz 1988 (EStG 1988) in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 46/2011, LGBl. Nr. 20/2015

§ 39 e

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

Stände, können im Einvernehmen zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch vom Dienstnehmer zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist dem Dienstnehmer auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann der Dienstnehmer die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihm bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 Zivilprozessordnung (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 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 Klagseinbringung mit dem auf den Vergleichsversuch folgenden Tag.

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 73/2007

§ 39 f

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 den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 39 g

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber keine Einigung über die Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 39 b und 39 c zu Stande, kann der Dienstnehmer dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass er

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

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

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 39e Abs. 3 statt oder der Klage des Dienstnehmers nach § 39f Abs. 2 nicht statt, kann der Dienstnehmer binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass er Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 39h

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 Gerichts aus den in § 47 ausdrücklich angeführten Gründen ausgesprochen werden. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Verfahrens nach den §§ 39e und 39f.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 267 Abs. 5 ist anzuwenden.

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 39i

Teilzeitbeschäftigung des Adoptiv- oder Pflegevaters

Die §§ 39d bis 39h 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 dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben. § 39d ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „die Mutter“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 20/2015

§ 39j

Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die §§ 39b bis 39i sind auch für eine vom Dienstnehmer beabsichtigte Änderung der Lage der Arbeitszeit mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Ausmaß der Arbeitszeit außer Betracht bleibt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 39k

Spätere Geltendmachung der Karenz

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 20/2015

§ 39l

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

Der Dienstnehmer kann bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 32, 33, 35, 36 oder 39 k bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 39m

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 §§ 37 und 39h nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung des Dienstnehmers getroffen werden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 40

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.

§ 41

Kündigungsfristen

- (1) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits vierzehntägig zum Monatsende gekündigt werden.
- (2) Hat ein auf unbestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach Ablauf von fünf Jahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach 15 Jahren auf drei Monate.

§ 44

Abfertigung

(1) 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 Jahresentgeltes und erhöht sich für jedes weitere 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) 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. Ein darüber hinausgehender Restbetrag kann ab dem folgenden Monatsersten in monatlich im Voraus zahlbaren Teilbeträgen zu 14 v. H. des Jahresentgeltes, jedenfalls jedoch innerhalb eines Jahres abgestattet werden.

(5) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

1. 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) oder wegen Inanspruchnahme einer Alterspension nach § 4 Abs. 3 APG oder

2. weibliche Dienstnehmer spätestens drei Monate nach der Geburt, nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 158b Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 158b Abs. 1 Z 2), bei Inanspruchnahme einer Karenz (§§ 157 Abs. 1 und 158b Abs. 1) spätestens sechs Wochen nach deren Beendigung oder während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung (§§ 158e, 158f oder 158l)

das Dienstverhältnis auflösen.

(6) Abs. 5 Z 2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenz oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 39b, 39c oder 39i) 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 (§ 39a Abs. 4).

(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.

(8) Abs. 5 Z 2 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter), wenn sie Karenzurlaub oder Teilzeitbeschäftigung (§§ 39a und 39b) in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde (§ 39 Abs. 5).

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

1. Für die Berechnung der Höhe der Abfertigung gemäß Abs. 5 Z 2 und Abs. 6 bleiben Zeiten gemäß § 39 Abs. 1 und § 158d außer Betracht.
2. Bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei Ermittlung des Entgeltes (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen.
3. Bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 39b, 39c, 39i, 158e, 158f oder 158l ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgeltes von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten einer Karenz auszugehen.

(10) 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.

(11) Abschnitt II a ist auf Abs. 1 bis 10 nicht anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 102/2005

§ 45

Freizeit während der Kündigungsfrist

(1) Bei Kündigung durch den Dienstgeber ist dem Dienstnehmer während der Kündigungsfrist auf sein Verlangen wöchentlich mindestens ein Fünftel der wöchentlichen Normalarbeitszeit ohne Schmälerung des Entgeltes freizugeben.

(2) Ansprüche nach Abs. 1 bestehen nicht, wenn 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 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG).

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

(4) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 85/2008

§ 46

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

1. der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann;
2. der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält;
3. die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden;
4. 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;
5. dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen;
6. der Dienstgeber den ihm zum Schutze des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

§ 47

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

1. sich eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht;
2. sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunke ergibt;
3. ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
4. trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht;
5. sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte und Familienangehörige oder gegen Mitbeschäftigte zuschulden kommen lässt;
6. 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;
7. die Arbeit beharrlich verweigert,
8. sich beharrlich weigert, die persönliche Schutzausrüstung zweckentsprechend zu verwenden.

§ 48

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

(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 ordnungsmäßige Kündigung durch den Dienstgeber hätte 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 erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(2) Soweit der im 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.

§ 49

Schadenersatz

(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.

§ 50

Beiderseitiges Verschulden

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.

§ 51

Geltendmachung der Schadenersatzansprüche

Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 48 und 49 müssen bei sonstigem Ausschluss binnen sechs Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, gerichtlich geltend gemacht werden.

§ 52

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 Entgelts, 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 Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

§ 53

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 § 267 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 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 § 267 für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf ein Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates werden durch diese Verständigungspflicht des Dienstgebers nicht berührt.

§ 54

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 § 256 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.

§ 55

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.

§ 56

Betriebsübergang

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

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

1. den Zeitpunkt bzw. den geplanten Zeitpunkt des Übergangs,
2. den Grund des Übergangs,
3. die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen des Übergangs für die Dienstnehmer sowie
4. die hinsichtlich der Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen

schriftlich zu informieren. Diese Information kann auch durch Aushang an einer geeigneten, für 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 (§ 57), die betrieblichen Pensionszusagen (§ 58) und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen (§§ 74 und 75) 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 (§ 57) oder die betrieblichen Pensionszusagen (§ 58) nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb von sechs Wochen

1. ab Ablehnung der Übernahme oder

2. bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges 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 von sechs Wochen 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 (ASGG) innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderungen der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, kann der Dienstnehmer innerhalb von drei Tagen ab Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis nach Abs. 8 auflösen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 46/2011

§ 57

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 aufrechtzuerhalten, 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 weiterbesteht.

§ 58

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 zweiter Satz nicht widersprochen, so hat der Dienstnehmer gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften.

(3) Die Berechnung und Auszahlung der Beträge gemäß Abs. 2 erfolgen im Sinne des Betriebspensionsgesetzes (BPG). Bei beitragsorientierten Zusagen errechnet sich dieser Betrag nach dem Betriebspensionsgesetz, bei direkten Leistungszusagen, leistungsorientierten Pensionskassenzusagen oder leistungsorientierten Versicherungsverträgen nach dem Teilwertverfahren und den 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 Prozent. Bei Pensionszusagen, die eine rechtsverbindliche Valorisierung vorsehen, ist jedoch der Barwert der künftigen Pensionsleistungen unter Zugrundelegung eines Rechnungszinssatzes von 3 Prozent 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 Betriebspensionsgesetz abgezogen. Der Dienstnehmer kann über den so errechneten Betrag im Sinne des

Betriebspensionsgesetzes verfügen, wobei er die Auszahlung dieses Betrages unabhängig von dessen Höhe vom Veräußerer verlangen kann. Im Übrigen gelten hinsichtlich der erworbenen Anwartschaften die Vorschriften des BPG mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Betriebsübergang tritt.

§ 59

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) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet 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 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 Betriebsübergangs Rückstellungen entsprechend § 211 Abs. 2 des Unternehmensgesetzbuches für Abfertigungs- oder Pensionsanwartschaften mit der dafür nach § 14 Abs. 5 EStG 1988 im gesetzlichen Ausmaß zu bildenden Wertpapierdeckung oder gleichwertige Sicherungsmittel auf den Erwerber übertragen werden, haftet der Veräußerer für die im ersten oder zweiten 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. Der Veräußerer hat die betroffenen Dienstnehmer von der Übertragung der Sicherungsmittel zu informieren. Der Erwerber hat die 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 Dienstnehmer vermindert werden. Die übertragene Wertpapierdeckung darf während dieses Zeitraums auf die Verpflichtung des Erwerbers nach § 14 Abs. 5 oder 7 EStG 1988 nicht angerechnet werden.

(3) Wird das Dienstverhältnis durch die Erklärung des Dienstnehmers beendet, sein Dienstverhältnis beim Erwerber nicht fortzusetzen (§ 56 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, Artikel XIII des EU-Gesellschaftsrechtsänderungsgesetzes, BGBl. Nr. 304/1996, gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 73/2007

§ 59a

Bildungskarenz und Bildungsteilzeit

(1) Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer und Dienstgeberinnen/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. 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 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/des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(1a) Die Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer und die Dienstgeberinnen/Dienstgeber können eine Bildungskarenz für die Dauer von mindestens zwei Monaten bis zu einem Jahr auch in einem befristeten Dienstverhältnis in einem Saisonbetrieb (§ 208 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/zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens sechs Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin/zum selben Dienstgeber, die innerhalb eines Zeitraumes von vier Jahren vor Antritt der jeweiligen Bildungskarenz und gegebenenfalls nach Rückkehr aus der mit dieser Dienstgeberin/diesem Dienstgeber zuletzt vereinbarten Bildungskarenz liegen, sind hinsichtlich des Erfordernisses der Mindestbeschäftigungsdauer zusammenzurechnen. Abs. 1 vorletzter und letzter Satz sind anzuwenden.

(2) 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 § 39a Abs. 1 mit Ausnahme des vorletzten Satzes, für den Urlaubsanspruch gilt § 39a Abs. 2 mit der Maßgabe, dass anstelle des Begriffes „Karenz“ der Begriff „Bildungskarenz“ tritt.

(3) Für die Dauer eines in eine Bildungskarenz fallenden Beschäftigungsverbotes nach den §§ 146 oder 149, einer Karenz nach den §§ 32 bis 36 und 39k oder den §§ 157 bis 158c und 158g Abs. 8, eines Präsenzdienstes gemäß § 19 des Wehrgesetzes 2001 (WG), BGBl. I Nr. 146, eines Zivildienstes gemäß § 6a des Zivildienstgesetzes oder eines Ausbildungsdienstes gemäß §§ 37 ff WG ist die Vereinbarung über die Bildungskarenz unwirksam.

(3a) 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 § 59b 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) Wird das Dienstverhältnis während einer Bildungskarenz beendet, ist bei der Berechnung der Abfertigung das für das letzte Jahr vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Jahresentgelt, bei Berechnung der Ersatzleistung gemäß § 97 das für den letzten Monat vor Antritt der Bildungskarenz gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(5) Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer und Dienstgeberinnen/Dienstgeber können schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin/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) Die Vereinbarung nach Abs. 5 hat Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung zu enthalten, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(7) 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 § 59b 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) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Bildungsteilzeit, gebühren der Dienstnehmerin/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) Im Übrigen sind Abs. 1a, Abs. 3 und Abs. 4 auf die Bildungsteilzeit sinngemäß anzuwenden.

Ann.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 46/2011, LGBl. Nr. 20/2015

§ 59b

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 § 59a Abs. 2, 3 und 4.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 20/2015

§ 59c

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 § 11 unberührt.

§ 59d

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 Dienstnehmer 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.

§ 59e

Kündigung

(1) Eine Kündigung, die wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Maßnahme nach den §§ 59a bis 59d sowie 59r und 59s ausgesprochen wird, kann bei Gericht angefochten werden. § 267 Abs. 5 gilt sinngemäß.

(2) Lässt der Dienstnehmer eine entgegen Abs. 1 ausgesprochene Kündigung gegen sich gelten, hat er einen Ersatzanspruch im Sinne des § 48. Bei der Berechnung dieses Ersatzanspruches ist das ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt ohne eine Vereinbarung im Sinne der §§ 59a bis 59d sowie 59r und 59s zugestanden wäre.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 20/2015

Abschnitt IIa

Betriebliche Mitarbeitervorsorge

§ 59f

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 v. H. des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an den für den Dienstnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des § 58 Abs. 1 bis 6 ASVG zur Weiterleitung an die BV-Kasse 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 demselben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Dienstverhältnisses ein.

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

(1b) Die Dienstnehmerin/Der Dienstnehmer hat für die Dauer einer mit einem Rechtsträger nach § 8 Abs. 1 ZDG abgeschlossenen Vereinbarung nach § 7a ZDG gegen diesen als Dienstgeberin/als Dienstgeber, allenfalls nach § 59g Abs. 5 gegen den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) Anspruch auf eine Beitragsleistung nach diesem Gesetz an die vom Rechtsträger ausgewählte BV-Kasse.

(2) Für die Dauer der Inanspruchnahme der Altersteilzeit nach § 27 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes – AIVG, einer Bildungsteilzeit nach § 59a Abs. 5, des Solidaritätsprämienmodells nach § 59c, der Herabsetzung der Normalarbeitszeit nach den §§ 59o, 59p oder 59s sowie die Dauer einer Kurzarbeit oder einer Qualifizierungsmaßnahme nach den §§ 37b und 37c des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) 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 § 59g an die Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) zu leisten sind oder waren oder für den Übertragungsbeträge gezahlt wurden.

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

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

(6) Altabfertigungsanwartschaft ist die fiktive Abfertigung nach § 44 zum Zeitpunkt des Übertrittes.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 81/2010, LGBl. Nr. 46/2011, LGBl. Nr. 20/2015

Abschnitt IIa

Betriebliche Mitarbeitervorsorge

§ 59f

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 v. H. des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an den für den Dienstnehmer zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des § 58 Abs. 1 bis 6 ASVG zur Weiterleitung an die BV-Kasse 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 demselben Dienstgeber erneut ein Dienstverhältnis geschlossen, setzt die Beitragspflicht mit dem ersten Tag dieses Dienstverhältnisses ein.

(1a) Die Dienstgeberin/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/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) Die Dienstnehmerin/Der Dienstnehmer hat für die Dauer einer mit einem Rechtsträger nach § 8 Abs.1 ZDG abgeschlossenen Vereinbarung nach § 7a ZDG gegen diesen als Dienstgeberin/als Dienstgeber, allenfalls nach § 59 g Abs. 5 gegen den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) Anspruch auf eine Beitragsleistung nach diesem Gesetz an die vom Rechtsträger ausgewählte BV-Kasse.

(1c) Die monatliche Bemessungsgrundlage ist mit der monatlichen Beitragsgrundlagenmeldung gemäß § 34 Abs. 2 ASVG von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber an den zuständigen Träger der Krankenversicherung zu melden. Der Beginn der Beitragszahlung ist von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber mit der Anmeldung zur Sozialversicherung gemäß § 33 Abs. 1a ASVG bekanntzugeben, das Ende der Beitragszahlung mit der Abmeldung der Dienstnehmerin/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 (AIVG), des Solidaritätsprämienmodells nach § 59c sowie die Dauer einer Kurzarbeit oder einer Qualifizierungsmaßnahme nach den §§ 37b und 37c des Arbeitsmarktservicegesetzes (AMSG) 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 § 59 g an die Betriebliche Vorsorgekasse (BV-Kasse) zu leisten sind oder waren oder für den Übertragungsbeträge gezahlt wurden.

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

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

(6) Altabfertigungsanwartschaft ist die fiktive Abfertigung nach § 44 zum Zeitpunkt des Übertrittes.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 81/2010, LGBl. Nr. 46/2011, LGBl. Nr. 117/2015

§ 59 g

Beitragsleistung in besonderen Fällen

(1) Die Dienstnehmerin/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/den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz – KBBG. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z 5 WG 2001, eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001 oder eines Ausbildungsdienstes.

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

(3) Für die Dauer eines Anspruchs auf Krankengeld nach dem ASVG hat die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer bei weiterhin aufrechtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin/den Dienstgeber in Höhe von 1,53 v. H. einer fiktiven Bemessungsgrundlage. Diese richtet sich nach der Hälfte des für den Kalendermonat vor Eintritt des Versicherungsfalles gebührenden Entgeltes. 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/den Dienstgeber in Höhe von 1,53 v. H. einer fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe eines Monatsentgeltes, 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 Wochengeldbezuges fortzuzahlen. Bei einem neuerlichen Eintritt eines Beschäftigungsverbot nach § 146

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 § 146, 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 Beschäftigungsverbot gebührende volle Monatsentgelt heranzuziehen.

(5) Für Zeiten des Kinderbetreuungsgeldbezuges hat die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer oder die ehemalige Dienstnehmerin/der ehemalige Dienstnehmer, wenn der Zeitraum zwischen dem Beginn des

Kinderbetreuungsgeldbezuges 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 v. H. des jeweils nach § 3 Abs. 1 KBBG, nach § 5a Abs. 1 KBBG oder nach § 5b Abs. 1 KBBG bezogenen Kinderbetreuungsgeldes.

(6) Für die Einhebung der Beiträge nach Abs. 1 bis 5 ist § 59f Abs. 1 bis 2 anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 35/2012

§ 59h

Auswahl der MV-Kasse

(1) Die Auswahl der BV-Kasse hat durch eine -Betriebsvereinbarung nach § 258 Abs. 1 Z 1 a zu erfolgen.

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

(3) Über die beabsichtigte Auswahl der BV-Kasse 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-Kasse 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-Kasse erzielt, hat über Antrag eines der beiden Streitteile die Schlichtungsstelle gemäß § 290 über die Auswahl der BV-Kasse zu entscheiden. Streitteile im Sinne des § 290 in einem solchen Verfahren sind der Dienstgeber einerseits und die kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung des Dienstnehmers andererseits.

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

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

(4) *(Anm.: entfallen)*

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 60/2009

§ 59i

Beitragsvertrag und Kontrahierungszwang

(1) Der Beitragsvertrag ist zwischen der BV-Kasse und dem beitretenden Dienstgeber abzuschließen.

(2) Der Beitrittsvertrag hat insbesondere zu enthalten:

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 60/2009

§ 59j

Beendigung des Beitrittsvertrages und Wechsel der MV-Kasse

(1) Eine Kündigung des Beitrittsvertrages durch den Dienstgeber oder durch die BV-Kasse oder einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages ist nur rechtswirksam, wenn eine Übertragung der Abfertigungsanwartschaften auf eine andere BV-Kasse 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-Kasse ausgesprochen werden. Die Frist für die Kündigung des Beitrittsvertrages beträgt sechs Monate. Die einvernehmliche Beendigung des Beitrittsvertrages wird frühestens zum Bilanzstichtag der BV-Kasse wirksam, der zumindest drei Monate nach der Vereinbarung der einvernehmlichen Beendigung des Beitrittsvertrages liegt.

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 60/2009

§ 59k

Mitwirkungsverpflichtung

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004

§ 59l

Anspruch auf Abfertigung

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

(2) Der Anspruch auf eine Verfügung nach § 59n Abs. 1 über die Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Dienstverhältnisses

1. durch Kündigung durch die Anwartschaftsberechtigte/den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 39b, 39c, 39i sowie 158e, 158f oder 158l,
2. durch verschuldete Entlassung,
3. durch unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
4. sofern noch keine drei Einzahlungsjahre (36 Beitragsmonate) seit der ersten Beitragszahlung gemäß § 59f oder § 59g nach der erstmaligen Aufnahme der Erwerbstätigkeit im Rahmen eines Dienstverhältnisses oder der letztmaligen Verfügung (ausgenommen Verfügungen nach § 59n Abs. 1 Z 2 oder Z 3 oder Abs. 3) einer Abfertigung vergangen sind. Beitragszeiten nach § 59f oder § 59g sind zusammenzurechnen, unabhängig davon, ob sie bei einem oder mehreren Dienstgeberinnen/Dienstgebern zurückgelegt worden sind. Beitragszeiten nach § 59f oder § 59g aus zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Anspruchs weiterhin aufrechten Dienstverhältnissen sind nicht einzurechnen. Für Abfertigungsbeiträge auf Grund einer Kündigungsentschädigung, einer Ersatzleistung gemäß § 97 oder auf Grund eines gemäß § 26 fortgezählten Entgeltes 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 Anwartschaftsberechtigten/vom 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/der Dienstnehmer in keinem Dienstverhältnis steht, jedenfalls verlangt werden

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 der rechtskräftigen Entscheidung) oder
3. wenn für die Dienstnehmerin/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 § 59n 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/Der Anwartschaftsberechtigte hat die von ihr/ihm beabsichtigte Verfügung über die Abfertigung der BV-Kasse schriftlich bekannt zu geben. Darin kann die/der Anwartschaftsberechtigte die BV-Kasse weiters beauftragen, auch die Verfügungen im Sinne des § 59n Abs. 1 über Abfertigungen aus anderen BV-Kassen zu veranlassen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 73/2013

§ 59m

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 BMSVG bei Verfügung gemäß § 59n Abs. 1 Z 1, 3 und 4 oder Abs. 3.

(2) Die Abfertigung ist am Ende des zweitfolgenden Kalendermonates nach der Geltendmachung des Anspruchs gemäß § 59l Abs. 6 fällig und binnen fünf Werktagen entsprechend der Verfügung der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers nach § 59n 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 § 59l Abs. 4 oder § 59n Abs. 3 erster Satz ergebenden Zeitpunkt zu laufen beginnt. Nach Verfügungen gemäß § 59n Abs. 1 Z. 1, 3 und 4 oder Auszahlungen nach § 59n Abs. 3 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 § 59n Abs. 1 Z. 1, 3 oder 4 oder nach Auszahlungen nach § 59n Abs. 3 eine Rückzahlungsverpflichtung der/des Anwartschaftsberechtigten, sofern § 69 ASVG nicht zur Anwendung kommt.

(3) Die/Der Anwartschaftsberechtigte kann die BV-Kasse einmalig anweisen, die Durchführung von Verfügungen nach § 59n Abs. 1 Z 1, 3 und 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 Aufschiebzeitraum ist die Abfertigung im Rahmen der Veranlagungsgemeinschaft weiter zu veranlagern. Mit dem Ende des letzten vollen Monats des Aufschiebzeitraumes ist eine ergänzende Ergebnisuweisung vorzunehmen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 117/2015

§ 59n

Verfüugungsmöglichkeiten der/des Anwartschaftsberechtigten über die Abfertigung

(1) Nach Beendigung des Dienstverhältnisses kann die/der Anwartschaftsberechtigte, ausgenommen in den in § 59l 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-Kasse veranlagern;
3. die Übertragung der gesamten Abfertigung in die BV-Kasse der neuen Dienstgeberin/des neuen Dienstgebers verlangen;

4. die Überweisung der gesamten Abfertigung

- a) an ein Versicherungsunternehmen, bei dem die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer bereits Versicherte/Versicherter im Rahmen einer betrieblichen Kollektivversicherung (§ 93 des Versicherungsaufsichtsgesetzes 2016) ist oder an ein Versicherungsunternehmen ihrer/seiner Wahl als Einmalprämie für eine von der Anwartschaftsberechtigten/vom 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/der Anwartschaftsberechtigte bereits Berechtigte/Berechtigter im Sinne des § 5 PKG ist, als Beitrag gemäß § 15 Abs. 3 Z 10 PKG,

verlangen.

(2) Gibt die/der Anwartschaftsberechtigte die Erklärung über die Verwendung des Abfertigungsbetrages nicht binnen sechs Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder nach den sich aus § 591 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/der Dienstnehmer entweder innerhalb der Frist nach dem ersten Satz oder innerhalb von sechs Monaten nach dem Eintritt der Rechtskraft des Gerichtsurteils verfügen.

(3) Die/Der Anwartschaftsberechtigte kann, auch wenn die Voraussetzungen des § 591 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 117/2015

Abschnitt IIb Familienhospizkarenz

§ 59o

Sterbebegleitung

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

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

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

(4) Der Dienstnehmer kann die von 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 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) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber den Wegfall der Sterbebegleitung unverzüglich bekannt zu geben. Er kann die vorzeitige Rückkehr zu der ursprünglichen Normalarbeitszeit nach zwei Wochen

nach Wegfall der Sterbebegleitung verlangen. Ebenso kann der Dienstgeber bei Wegfall der Sterbebegleitung die vorzeitige Rückkehr des Dienstnehmers verlangen, sofern nicht berechnete Interessen 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) Der Dienstnehmer behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 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 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 die frühere Arbeitszeit 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 § 97 das für den letzten Monat vor Antritt der Freistellung von der Arbeitsleistung gebührende Entgelt zugrunde zu legen.

(9) (*Anm.: entfallen*)

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 81/2010, LGBl. Nr. 73/2013, LGBl. Nr. 20/2015

§ 59p

Begleitung von schwersterkranken Kindern

§ 59o ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkranken Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern der Ehegattin/des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin/des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin/des Lebensgefährten) der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers anzuwenden. Abweichend von § 59o 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 81/2010

§ 59q

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Sterbebegleitung und der Begleitung schwersterkranker Kinder

Der Dienstnehmer kann ab Bekanntgabe einer in § 59o Abs. 1 oder § 59p 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 24/2007

„§ 59r

Pflegekarenz

(1) Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer und Dienstgeberinnen/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 § 59o, dem zum Zeitpunkt des Antritts der Pflegekarenz Pflegegeld ab der Stufe 3 nach § 5 des Bundespflegegeldgesetzes (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/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/des Dienstnehmers und auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat errichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(3) Die Dienstnehmerin/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) Dienstnehmerin/Dienstnehmer und Dienstgeberin/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 vereinbaren, sofern das befristete Dienstverhältnis ununterbrochen zwei Monate gedauert hat und jeweils vor dem Antritt einer Pflegekarenz eine Beschäftigung zur selben Dienstgeberin/zum selben Dienstgeber im Ausmaß von mindestens drei Monaten vorliegt. Zeiten von befristeten Dienstverhältnissen zur selben Dienstgeberin/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 § 59a Abs. 2, 3 und 4 sinngemäß anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 20/2015

§ 59s

Pflegezeit

(1) Bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 59r Abs. 1 können Dienstnehmerin/Dienstnehmer und Dienstgeberin/Dienstgeber schriftlich eine Herabsetzung der wöchentlichen Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers für die Dauer von mindestens einem Monat bis zu drei Monaten vereinbaren. Die in der Pflegezeit vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit 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/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/des Dienstnehmers zu berücksichtigen sind. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat eingerichtet ist, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen. Vereinbarungen, die Änderungen im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung vorsehen, sind unzulässig.

(3) Die Dienstnehmerin/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 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 die §§ 59a Abs. 3 und 4 sowie 59r Abs. 4 sinngemäß anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 20/2015

§ 59t

Betriebliche Vorsorgekasse bei freien Dienstverhältnissen

Die §§ 59 f bis 59 n gelten auch für freie Dienstverhältnisse im Sinne des § 4 Abs. 4 ASVG, für freie 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/Dienstnehmer“, „Dienstverhältnis“ die Begriffe „freie Dienstnehmerin/freier Dienstnehmer“, „freies Dienstverhältnis“ treten,
2. die §§ 59 f Abs. 4, 59 h Abs. 3 vierter und fünfter Satz, Abs. 3 a und 3 b, 59 i Abs. 2 Z 4 letzter Satz nicht anzuwenden sind,
3. für freie Dienstnehmerinnen/freie Dienstnehmer, welchen das Entgelt für längere Zeiträume als einen Monat gebührt, das monatliche Entgelt im Hinblick auf die Berechnung der fiktiven Bemessungsgrundlage nach § 59 g Abs. 3 oder 4 nach § 44 Abs. 8 ASVG zu berechnen ist.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 20/2015

Abschnitt IIc

Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern

§ 60

Allgemeines

- (1) Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer dürfen nicht ohne ihre Zustimmung überlassen werden.
- (2) Die Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern in Betriebe, die von Streik oder Aussperrung betroffen sind, ist verboten.
- (3) Ansprüche, die der überlassenen Dienstnehmerin/dem überlassenen Dienstnehmer nach diesem Abschnitt oder nach anderen zwingenden Rechtsvorschriften zustehen, können vertraglich nicht ausgeschlossen werden.
- (4) Vereinbarungen zwischen der Überlasserin/dem Überlasser und der Beschäftigten/dem Beschäftigten, die der Umgehung gesetzlicher Bestimmungen zum Schutz der Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer dienen, sind verboten.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 60a

Zulässigkeit der grenzüberschreitenden Überlassung

- (1) Die Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern vom Ausland nach Österreich ist nur zulässig, wenn ausnahmsweise eine Bewilligung gemäß Abs. 2 erteilt wurde.
- (2) Die Bewilligung der Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern vom Ausland nach Österreich kann auf Antrag der Beschäftigtenin/des Beschäftigten erteilt werden, wenn
 1. die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktlichen und volkswirtschaftlichen Gründen unumgänglich notwendig ist;
 2. diese Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
 3. deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer bewirkt.
- (3) Die Bewilligung nach Abs. 2 darf nicht erteilt werden, wenn die Beschäftigtenin/der Beschäftigte
 1. gegen die Vorschriften betreffend die Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern verstoßen hat oder
 2. unzulässige Arbeitsvermittlung betrieben hat oder
 3. Verpflichtungen einer Dienstgeberin/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/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 Europäischen Wirtschaftsraumes und der Schweiz nicht anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 60b

Ansprüche der Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer

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

(2) Ist die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer nachweislich zur Leistung bereit und kann sie/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/den überlassenen Dienstnehmer auch die im Beschäftigerbetrieb 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/des Beschäftigers sowie der Qualifikation der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers für diese Tätigkeit zu beurteilen.

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 60c

Weitere Ansprüche bei grenzüberschreitender Überlassung

(1) Eine Dienstnehmerin/Ein Dienstnehmer, die/der aus dem Ausland nach Österreich überlassen wird, hat unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts für die Dauer der Überlassung zwingend Anspruch auf bezahlten Urlaub nach § 89, sofern das Urlaubsausmaß nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates geringer ist. Nach Beendigung der Überlassung behält die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer den der Dauer der Überlassung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem nach österreichischem Recht höheren Urlaubsanspruch und dem Urlaubsanspruch, der ihr/ihm nach den Rechtsvorschriften des Heimatstaates zusteht.

(2) Eine Dienstnehmerin/Ein Dienstnehmer, die/der aus dem Ausland nach Österreich 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 wichtigen persönlichen Gründen in der gültigen Dauer und Höhe,
2. Beachtung der gültigen Kündigungsfristen und Kündigungsstermine 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 § 60b bleiben unberührt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 60d

Informationspflichten

Soweit die Überlassung nicht unter eine Ausnahme durch Kollektivvertrag nach § 60b Abs. 6 fällt, hat die Überlasserin/der Überlasser die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer über den im Beschäftigerbetrieb anzuwendenden Kollektivvertrag und die Einstufung in denselben sowie den Grundgehalt oder -lohn zu informieren.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 60e

Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote

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

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

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

(4) Führt die Diskriminierung zu einer Beendigung der Überlassung, so kann eine in diesem Zusammenhang erfolgte Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses im Sinne des § 16 Abs. 7 und gleichartiger gesetzlicher Bestimmungen angefochten und Schadenersatz gefordert werden, als wäre die Beendigung oder Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses aufgrund der Diskriminierung erfolgt.

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 60f

Meldepflichten

Die Überlasserin/Der Überlasser hat die Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu melden, sobald die Überlassung drei Wochen pro Kalenderjahr überschreitet, wobei auch die Zeiten nacheinander folgenden Überlassungen verschiedener Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer zusammenzuzählen sind.

(Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013, LGBl. Nr. 40/2017)

§ 60g

Untersagung

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

(2) Die Verträge zwischen der Überlasserin/dem Überlasser und den überlassenen Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern werden durch die Untersagung der Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern nicht berührt. Die Untersagung bildet jedoch für die überlassenen Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer binnen drei Monaten ab Kenntnis einen wichtigen Grund für einen vorzeitigen Austritt im Sinne des § 46.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 60h

Zuständigkeit und Verfahren

(1) Der Antrag auf Erteilung der Bewilligung der grenzüberschreitenden Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern vom Ausland nach Österreich gemäß § 60a Abs. 2 ist bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einzubringen.

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 60i

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/Dienstnehmern zu überwachen.

(2) Die Überlasserinnen/Überlasser und die Beschäftigerinnen/Beschäftigter von Dienstnehmerinnen/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/Überlasser und die Beschäftigerinnen/Beschäftigter haben den im Abs. 1 genannten zuständigen Behörden Zutritt zum Betrieb und Einsicht in alle die Dienstnehmerüberlassung betreffenden Unterlagen zu gewähren.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 60j

Amtshilfe

(1) Alle Behörden und alle öffentlich-rechtlichen Körperschaften, insbesondere die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeberinnen/Dienstgeber und der Dienstnehmerinnen/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/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 Staatsbürgerschaft, den Beschäftigungsort, die Arbeits- und Vertragsbedingungen sowie die Pensions-, Unfall- und Krankenversicherungsdaten der überlassenen Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer,
2. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, den Betriebsgegenstand und den Sitz des Betriebes der Überlasserin/des Überlassers und
3. den Namen, die Geburtsdaten, die Anschrift, die gesetzliche Interessenvertretung und den Sitz des Betriebes der Beschäftigtenin/des Beschäftigten

übermitteln.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

Abschnitt III

Kollektive Rechtsgestaltung

1. Unterabschnitt

Kollektivvertrag

§ 60k

Begriff und Inhalt

(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 Rechtsbeziehungen 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 § 258 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 § 258 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 61

Kollektivvertragsfähigkeit

(1) Kollektivvertragsfähig sind:

1. die zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber, das ist die Landeskammer für Land- und Forstwirtschaft in Steiermark, und der Dienstnehmer, das ist die Steiermärkische Landarbeiterkammer, 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,
 - b) deren Wirkungskreis sich über einen größeren fachlichen und räumlichen Bereich erstreckt,
 - c) denen vermöge der Zahl ihrer Mitglieder und des Umfangs 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 gesetzlichen Interessenvertretungen durch die Obereinigungskommission (§ 288) zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist in der „Grazer Zeitung – Amtsblatt für die Steiermark“ kundzumachen und den Einigungskommissionen (§ 285), dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 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.

§ 62

Verlust der Kollektivvertragsfähigkeit gesetzlicher Interessenvertretungen

Wird einer auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigung die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt (§ 61) 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.

§ 63

Kollektivvertragsfähigkeit öffentlich-rechtlicher Körperschaften

Für Dienstverhältnisse zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder zu von diesen geführten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds, die den Vorschriften des Abschnittes III unterliegen, sind, soweit diese Körperschaften, Betriebe, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds keiner kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung (§ 61) angehören, die öffentlich-rechtlichen Körperschaften selbst kollektivvertragsfähig.

§ 64

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.

§ 65

Hinterlegung und Kundmachung

(1) Jeder Kollektivvertrag ist binnen zwei Wochen nach seinem Abschluss von den beteiligten Vertragsparteien der Dienstnehmer, in drei gleich lautenden Ausfertigungen, die von den vertragschließenden 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 die „Grazer Zeitung – Amtsblatt für die Steiermark“ 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) Die Obereinigungskommission hat eine Ausfertigung des hinterlegten Kollektivvertrages dem Hinterleger mit einer Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit 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, Umwelt und Wasserwirtschaft in Wien,
- b) dem Österreichischen Statistischen Zentralamt in Wien,
- c) den Einigungskommissionen des Bundeslandes,
- 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.

§ 66

Auflage des Kollektivvertrages

Jeder kollektivvertragsangehörige Dienstgeber hat den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach dem Tage der Kundmachung (§ 65) im Betrieb in einem für alle Dienstnehmer zugänglichen Raum aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen.

§ 67

Rechtswirkungen

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

(2) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen 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 des Kollektivvertrages treten auch für nicht kollektivvertragsangehörige Dienstnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Dienstgebers ein.

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

§ 68

Verlängerung und Abänderung

Die Bestimmungen der §§ 65 bis 67 gelten sinngemäß für die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen.

§ 69

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 § 61 Abs. 3 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tage, an dem die gemäß § 61 Abs. 3 ergangene Entscheidung der Obereinigungskommission in der „Grazer Zeitung – Amtsblatt für die Steiermark“ verlautbart wird. Im Falle des § 62 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 vorzumerken. 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 den im Abs. 3 bezeichneten Tagen in der „Grazer Zeitung – Amtsblatt für die Steiermark“ kundzumachen. Die Bestimmungen des § 65 Abs. 4 und 5 finden entsprechend Anwendung.

§ 70

Satzung

(1) Auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft (§ 61 Abs. 1) kann durch Beschluss der Obereinigungskommission ausgesprochen werden, dass ein gehörig kundgemachter gültiger Kollektivvertrag, 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 (§§ 61 und 63) gestellt wird.

(3) Im 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 in der „Grazer Zeitung – Amtsblatt für die Steiermark“ kundzumachen.

(5) Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

(6) Die Obereinigungskommission hat dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, den Einigungskommissionen und jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Beschlusses mit Angabe des Datums der Kundmachung in der „Grazer Zeitung – Amtsblatt für die Steiermark“ und der Katasterzahl zu übermitteln sowie das Erlöschen einer Satzung bekannt zu geben.

(7) Die Vorschriften der Abs. 1 bis 6 finden auch auf das Verfahren wegen Änderung oder Aufhebung einer Satzung Anwendung.

§ 71

Rechtswirkung 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 (§ 70 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.

2. Unterabschnitt

Betriebsvereinbarung

§ 72

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.

§ 73

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.

§ 74

Rechtswirkungen

(1) Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarungen 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. § 60k Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(3) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen wird durch den Übergang des Betriebes auf einen anderen Betriebsinhaber nicht berührt.

(4) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Betriebsteile unberührt, die rechtlich verselbstständigt werden.

(5) 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 § 188 entsteht.

(6) 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 § 258 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 75

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 Verselbstständigung, dem Zusammenschluss oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang, der Verselbstständigung, dem Zusammenschluss oder der Aufnahme abgeschlossen werden.

(4) Die Beendigung der Betriebsvereinbarung ist entsprechend der Vorschrift des § 73 Abs. 1 im Betrieb kundzumachen. Der Betriebsinhaber hat die im § 73 Abs. 3 genannten Stellen vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung zu verständigen.

§ 75a

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 Dienstgeber mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Dienstgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008

§ 75b

Überlassung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern

(1) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigten/des Beschäftigten gilt die Beschäftigten/der Beschäftigten als Dienstgeberin/Dienstgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften.

(2) Die Überlasserin/Der Überlasser hat die Beschäftigten/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/den überlassenen Dienstnehmer die im Beschäftigtenbetrieb für vergleichbare Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer gültigen gesetzlichen, kollektivvertraglichen sowie sonstigen im Beschäftigtenbetrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen allgemeiner Art, die sich auf Aspekte der Arbeitszeit beziehen.

(4) Für die Dauer der Beschäftigung im Betrieb der Beschäftigten/des Beschäftigten obliegen die Fürsorgepflichten der Dienstgeberin/des Dienstgebers auch der Beschäftigten/dem Beschäftigten.

(5) Die Überlasserin/Der Überlasser ist verpflichtet, die Überlassung unverzüglich zu beenden, sobald sie/er weiß oder wissen muss, dass die Beschäftigten/der Beschäftigten trotz Aufforderung die Arbeitnehmerschutz- oder die Fürsorgepflichten nicht einhält.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

Abschnitt IV Arbeitsschutz

1. Unterabschnitt Arbeitszeit und Urlaub

§ 76

Arbeitszeit

(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) Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 40 Stunden, für Dienstnehmer mit freier Station, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, 42 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

(3) Die tägliche Normalarbeitszeit darf neun Stunden nicht überschreiten. Der Kollektivvertrag kann eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zulassen. Darüber hinausgehende Verlängerungsmöglichkeiten bleiben unberührt.

(4) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den 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) 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) 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. § 82 ist nicht anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008

§ 77

Durchrechnung der Arbeitszeit

(1) Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes 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 Zeitraumes im Durchschnitt die in § 76 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 § 75 a kann der Kollektivvertrag für Betriebe mit dauernd weniger als fünf Dienstnehmern zulassen, dass eine Arbeitszeiteinteilung nach Abs. 1 schriftlich vereinbart wird.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008

§ 78

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 § 76 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. Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse keine Geltung hat, kann die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Arbeitszeitvereinbarung zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber geregelt werden.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 77.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008

§ 79

Gleitende Arbeitszeit

(1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende ihrer/seiner täglichen Normalarbeitszeit 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 Normalarbeitszeit.

(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 76 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008, LGBl. Nr. 35/2012

§ 80

Betriebsbedingte Mehrarbeiten

(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 Normalarbeitszeit (§§ 76 bis 79) hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen

ein Freizeitaustausch im Verhältnis 1 : 1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen dem § 82.

(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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008

§ 81

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 § 77 innerhalb des Durchrechnungszeitraumes

im Durchschnitt die nach § 76 Abs. 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

(2) Die Kollektivverträge für Betriebe gemäß § 5 Abs. 4 können eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zulassen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008

§ 82

Überstundenarbeit

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach §§ 76 bis 81 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die Grenzen der nach §§ 76 bis 81 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 § 83 festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

(3) Besteht eine Arbeitszeiteinteilung nach § 78 Abs. 1, dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen 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 17

Überstunden geleistet werden. Die in § 83 Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(4) Ist eine Arbeitszeiteinteilung nach § 78 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 20

Überstunden geleistet werden. Die in § 83 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008

§ 83

Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

(1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in den Fällen des § 82 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 § 76 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008

§ 84

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 § 82 Abs. 5 angeführten Gründen verkürzt werden. Die Verkürzung hat jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage ihren Ausgleich zu finden.

§ 85

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.

§ 86

Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Die Sonntage sowie folgende Feiertage gemäß dem Arbeitsruhegesetz, BGBl. Nr. 144/1983, sind gesetzliche Ruhetage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten) und 26. Dezember (Stephanstag). Als weitere gesetzliche Ruhetage sind in der Steiermark der 19. März (Josefstag) und der 29. Juni (Peter-und-Paul-Tag) anzusehen. Anstelle des 19. März (Josefstag) und des 29. Juni (Peter-und-Paul-Tag) kann durch Kollektivvertrag ein Ersatz festgelegt werden.

(2) Die Sonntagsruhe beginnt am Samstag spätestens um 18 Uhr und endet am Montag um 5 Uhr.

(3) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu 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:

1. Den im § 80 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.
2. Den ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonn- und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag.

(4) 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.

(5) Den Dienstnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung religiöser Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

(6) Verrichtet ein Dienstnehmer Arbeiten an Sonntagen oder wird die Sonntagsruhe verkürzt, ist sicherzustellen, dass dem Dienstnehmer innerhalb eines Zeitraumes von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit im Ausmaß der entsprechenden Sonntagsruhe gewahrt bleibt.

§ 87

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Die Leistung von Überstunden gemäß § 82 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 v. H. 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 Bewertungsätze. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein 100%iger Aufschlag zum Stundenlohn.

(3) 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. Angestelltengehalt heranzuziehen.

(4) Für Feiertage, die gemäß § 86 Abs. 1 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 § 86 Abs. 3 verzeichneten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(5) Sofern ein Zeitausgleich im Sinne des § 86 Abs. 1 infolge Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, berechtigten vorzeitigen Austrittes oder einvernehmlicher Lösung des Dienstverhältnisses nicht möglich ist, sind jene während der Zeit mit erhöhter Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden, soweit sie die im Jahresdurchschnitt festgesetzte wöchentliche Arbeitszeit (§ 78 Abs. 1 zweiter Halbsatz) überschreiten, als Überstunden zu entlohnen. Derartige Entlohnungsansprüche erlöschen, wenn sie nicht bis 31. März des der Mehrdienstleistung folgenden Jahres geltend gemacht werden.

(6) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Kollektivvertrag eine von den Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 abweichende Regelung getroffen werden.

§ 88

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.

§ 89

Urlaub

(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 nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(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 Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(4) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung des § 303 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 ein Zwölftel des Jahresurlaubes 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 90

Anrechnungsbestimmungen

(1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes 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 Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

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 allgemein bildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie im Sinne des Schulorganisationsgesetzes 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 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 über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;
3. Zeiten, für welche eine Haftentschädigung gemäß § 13a Abs. 1 oder § 13c Abs. 1 des Opferfürsorgegesetzes 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. Zeiten einer im Inland zugebrachten selbstständigen 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 sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 81/2010

§ 91

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) Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen dem Dienstgeber mindestens drei Monate vorher bekannt gegeben 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 Gericht eingebracht.

(5) 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 §§ 32, 36, 157 und 158c um den Zeitraum der Karenz.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 73/2013

§ 92

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 schuldhaftes Verzug 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 erfolgte und hierüber eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

§ 93

Urlaubsentgelt

(1) Während des Urlaubes 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 13 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 Sonn- 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 den Abs. 3 bis 5 geregelt werden.

(7) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

§ 94

Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

§ 95

Aufzeichnungen

(1) Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen 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 bezahltenurlaub 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 dieserurlaub 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) *(Anm.: entfallen)*

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008, LGBl. Nr. 35/2012

§ 97

Ersatzleistung

(1) 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 entsprechendenurlaub. 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 verbrauchtenurlaub zum Zeitpunkt desurlaubes erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

(2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

(3) Für nicht verbrauchtenurlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt an Stelle des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

(4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 39b, § 39c, § 39i, § 158e, § 158f oder § 158l durch

1. Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers,

2. begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers,
3. Kündigung seitens 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, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(5) Bei Tod des Dienstnehmers gebührt die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

2. Unterabschnitt

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit; allgemeine Bestimmungen

§ 98

Begriffsbestimmungen

Dienstgeberin/Dienstgeber im Sinne der §§ 98a bis 141b ist jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit der Dienstnehmerin/dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012, LGBl. Nr. 73/2013

§ 98a

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 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 und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können. Dabei ist die gemäß § 99 vorgenommene Ermittlung und Beurteilung der Gefahren zu berücksichtigen.

§ 99

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) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmer sowie die Eignung der Dienstnehmer im Hinblick auf Konstitutionen, Körperkräfte, Alter und Qualifikation (§ 101) zu berücksichtigen.

(3) Der Dienstgeber hat weiters bei der Beschäftigung von Dienstnehmerinnen für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkungen und Belastungen für werdende und stillende Mütter zu berücksichtigen durch

1. Lärm, Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen,
2. das Bewegen schwerer Lasten von Hand, das eine Gefährdung insbesondere für den Rücken- und Lendenwirbelbereich mit sich bringt,
3. ionisierende und nichtionisierende Strahlen,
4. extreme Hitze oder Kälte,
5. Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen,
6. biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen 2 bis 4 gemäß § 123 Abs. 7, 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,
7. gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe gemäß § 123 Abs. 5
8. Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerinnen polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt sind, die in Steinkohlenruß, Steinkohlenteer oder Steinkohlenpech vorhanden sind,
9. Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerinnen Hartholzstäuben ausgesetzt sind,
10. Arbeiten in Druckluft (Luft mit einem Überdruck von mehr als 0,1 bar), insbesondere in Druckkammern.

(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.

(5) Auf Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß Abs. 1 bis 4 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die gemäß § 145 und § 162 Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen.

(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 oder Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen,
4. bei Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe oder Arbeitsverfahren,
5. bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 98 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 117/2015

§ 100

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 §§ 145 und 162 Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen. Dabei sind die Art der Tätigkeit sowie die Größe des Unternehmens oder der Arbeitsstätte zu berücksichtigen.

§ 101

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 Gebrechen 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 behinderten Dienstnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen.

§ 102

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.

§ 103

Koordination

(1) Werden in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstätte 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 Arbeitnehmer 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. die für die betriebsfremden Dienstnehmer wegen Gefahren in der Arbeitsstätte erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgeber festzulegen und
4. für deren Durchführung zu sorgen, ausgenommen die Beaufsichtigung der betriebsfremden Personen.

(3) Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienstgeber für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften für ihre Dienstnehmer nicht eingeschränkt und deren Verantwortung für betriebsfremde 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 § 5a.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 73/2013

§ 104

Überlassung

(1) Beschäftigterinnen/Beschäftigter sind verpflichtet, vor der Überlassung sowie vor jeder Änderung der Verwendung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern

1. die Überlasserinnen/Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die 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/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/Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmerinnen/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 Beschäftigterinnen/Beschäftigter sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Dienstgeberpflichten sind von den Überlasserinnen/Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigterinnen/Beschäftigter 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 Überlasserbetrieb ausgeübte Tätigkeit handelt, keine unterschiedlichen Gefahren zu erwarten sind und die Überlassung eine Woche nicht überschreitet.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 105

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

(1) In jedem Betrieb im Sinne des § 188 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 190, in dem/der dauernd oder länger als sechs Monate hindurch mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist mindestens eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen. In Betrieben oder Arbeitsstätten, in denen dauernd mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, sind zwei Sicherheitsvertrauenspersonen, bei solchen mit dauernd mehr als 100 Dienstnehmern sind drei

Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Bei Betrieben oder Arbeitsstätten, in denen auf Grund 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.

(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. Falls kein Betriebsrat errichtet 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) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur Dienstnehmer beschäftigt 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) 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) 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) Dienstgeber haben sicherzustellen, dass den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung 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 erweitern. Die erforderlichen Fachkenntnisse sind durch den Besuch einer Schulung durch die zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen, die gesetzlichen Interessenvertretungen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt, Landesstelle Steiermark oder der Sozialversicherungsanstalt der Bauern, Landesstelle Steiermark nachzuweisen. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen.

(7) Dienstgeber haben die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich mitzuteilen, welche die Mitteilung der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer zur Kenntnis zu bringen hat.

(8) 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. § 110 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 106

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 diesem 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) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind zur etwaigen Hinzuziehung externer Präventivdienste im Voraus anzuhören und vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung 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, die Sicherheitsvertrauenspersonen

1. 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. bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen und
3. 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 zu den Arbeitsunfällen zu gewähren;
2. den Sicherheitsvertrauenspersonen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:
 - a) die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse gemäß § 98 a Abs. 2,
 - 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 über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren;
4. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschreibungen, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören,
5. 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 bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören,
6. die Sicherheitsvertrauenspersonen zur Information der Dienstgeber von betriebsfremden Dienstnehmern über die in Z 5 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen im Voraus anzuhören.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 73/2007

§ 107

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 bei

1. der Einführung neuer Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel und Schutzausrüstungen oder einer Änderung der Sicherheits- und Gefahrenkennzeichnung, ferner, wenn dies sonst auf Grund sich ändernder betrieblicher Gegebenheiten erforderlich ist,
2. Änderung der maßgeblichen Dienstnehmerschutzvorschriften und
3. neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

(3) Den Dienstnehmern sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bedienungsanleitungen betreffend die Arbeitsmittel sowie Beipacktexte, Gebrauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter betreffend die Arbeitsstoffe sind den betroffenen Dienstnehmern jedenfalls zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

(4) Die Information muss in verständlicher Form erfolgen. Bei Dienstnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information in ihrer Muttersprache, einer sonstigen für sie verständlichen Sprache oder in einer anderen geeigneten Weise zu erfolgen. Der Dienstgeber hat sich zu vergewissern, dass die Dienstnehmer die Informationen verstanden haben.

(5) Dienstgeber sind weiters verpflichtet, alle Dienstnehmerinnen über die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 99 Abs. 3 sowie über die gemäß § 145 zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten.

(6) Bei Arbeitsaufnahme sind die Jugendlichen 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 § 164 Abs. 7 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 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 § 106 Abs. 7 angeführten Angelegenheiten zu informieren, wobei die in § 106 Abs. 7 Z 2 lit. a und b genannten Unterlagen den Dienstnehmern vom Dienstgeber zugänglich zu machen sind. Die übrigen in § 106 Abs. 7 genannten Unterlagen und Informationen sind den Dienstnehmern zur Verfügung zu stellen.

§ 108

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 noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen in § 106 Abs. 5 und 6 angeführten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen.

§ 109

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) 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 oder Arbeitsverfahren,
4. bei Einführung neuer Arbeitsstoffe und
5. 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 werden. Die Unterweisung muss auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen.

(4) Die Unterweisung muss dem Erfahrungsstand der Dienstnehmer angepasst sein und in für sie verständlicher Form erfolgen. Die 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) Die Unterweisung ist erforderlichenfalls über die in Abs. 2 vorgesehene Unterweisung hinaus in regelmäßigen Abständen zu wiederholen; jedenfalls dann, wenn dies gemäß § 99 Abs. 5 als Maßnahme zur Gefahrenverhütung festgelegt ist.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 110

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. Die Schutzausrüstung ist nach ihrer Benützung an dem dafür vorgesehenen Platz zu lagern.

(3) Dienstnehmer dürfen Schutzeinrichtungen 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 Schutzeinrichtungen ordnungsgemäß zu benutzen.

(4) Dienstnehmer dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einem 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 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 73/2007

§ 111

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 § 110 Abs. 5 gemeldet wurden.
- (2) Die Aufzeichnungen sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren.
- (3) Auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Dienstgeber Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dieser zu übermitteln.

§ 112

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 den §§ 122 Abs. 7 und 133 Abs. 2 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 angeführten Bestimmungen ist zusätzlich dann vorzuschreiben, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände in ordnungsgemäßem Zustand befinden.

3. Unterabschnitt Arbeitsstätten

§ 113

Allgemeine Bestimmungen

- (1) 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 §§ 114 bis 119 und § 121 nicht anzuwenden. Ungeachtet dieser Ausnahme sind jedoch bei besonders gefährlichen Arbeiten geeignete Vorkehrungen im Sinne des § 117 Abs. 1 zu treffen.
- (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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

§ 114

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. Für Notausgänge und Fluchtwege muss für den Fall, dass die Beleuchtung ausfällt, eine ausreichende Sicherheitsbeleuchtung vorhanden sein.

(2) Für Verkehrswege im Betriebsbereich im Freien gilt Abs. 1 sinngemäß.

§ 115

Verkehr in den Betrieben

(1) Für Straßen ohne öffentlichen Verkehr sowie für den sonstigen Verkehr im Bereich von Betrieben sind die für den öffentlichen Verkehr geltenden Sicherheitsvorschriften und Kennzeichnungen so weit sinngemäß anzuwenden, als diese die Sicherheit des Verkehrs betreffen. Der Verkehr innerhalb der Betriebe ist mit entsprechender Umsicht abzuwickeln, damit ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Ausnahmen von den genannten Sicherheitsvorschriften können insoweit getroffen werden, als dies für bestimmte Gruppen von den Wegen, wie insbesondere von den Forstwegen mit Rücksicht auf zwingende betriebliche Notwendigkeiten unbedingt geboten erscheint. Für Fahrzeuge gelten die Bestimmungen des § 122 Abs. 5 sinngemäß.

(2) Zum Lenken motorisch angetriebener Fahrzeuge dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die die hierfür notwendige Eignung und Ausbildung nachweisen.

§ 116

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) Bei der Festlegung der Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 sind insbesondere die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Arbeitsstoffe und Arbeitsweise, allfällige Lagerungen und der Umfang und die Lage des Betriebes zu berücksichtigen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines solchen eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden. Erforderlichenfalls müssen Arbeitsstätten mit Blitzschutzanlagen versehen sein.

(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 erste Löschhilfe, Brandalarmeinrichtungen und die Festlegung von Fluchtwegen.

(4) Der Dienstgeber hat Vorkehrungen für eine rasche Alarmierung und einen Einsatz der Feuerwehr, erforderlichenfalls durch Brandmelder und Alarmanlagen zu treffen. Der Dienstgeber hat Personen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Evakuierung der Dienstnehmer zuständig sind. Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für einen wirksamen Schutz der Dienstnehmer erforderlich ist, hat die Bezirksverwaltungsbehörde die Aufstellung einer besonders ausgebildeten und entsprechend ausgerüsteten Brandschutztruppe vorzuschreiben.

(5) 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.

(6) Die Mittel, Geräte und Anlagen nach Abs. 5 sind nachweislich in regelmäßigen Abständen von geeigneten fachkundigen Personen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. In regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch jedes zweite Jahr sind Einsatzübungen durchzuführen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 117

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) Werden in einer Arbeitsstätte von einem Dienstgeber regelmäßig mindestens fünf Dienstnehmer beschäftigt, sind in ausreichender Anzahl Personen zu bestellen, die für die erste Hilfe zuständig sind. Diese Personen müssen über eine ausreichende Ausbildung für die erste Hilfe verfügen. Es ist dafür zu sorgen, dass während der Betriebszeit eine der Anzahl der in der Arbeitsstätte anwesenden Dienstnehmer und der Unfallgefährdung entsprechende Anzahl der für die erste Hilfe zuständigen Personen anwesend ist. Der Dienstgeber hat Vorkehrungen für die erforderlichen Verbindungen zur Sicherstellung der medizinischen Notversorgung und der ersten Hilfe zu treffen. In jeder entlegenen oder besonders gefährdeten Arbeitsstätte muss eine in erster Hilfe ausgebildete Person tätig sein.

(4) Für die erste Hilfe müssen Sanitätsräume vorgesehen sein, wenn dies wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame erste Hilfe erforderlich ist. Sanitätsräume müssen mit den erforderlichen Einrichtungen und Mitteln ausgestattet und leicht zugänglich sein. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(5) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen gemäß Abs. 1 bis 4 sind die Art der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsverfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, das Unfallrisiko, die Lage, Abmessungen und Nutzungen der Arbeitsstätte sowie die Anzahl der in der Arbeitsstätte beschäftigten Dienstnehmer zu berücksichtigen.

§ 118

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 größeren Betrieben müssen Wasch- und Umkleideräume vorhanden sein. Bei Beschäftigung männlicher und weiblicher Dienstnehmer ist hinsichtlich der Einrichtung und Benützung der Sanitäranlagen und Umkleideräume auf die Verschiedenheit der Geschlechter Rücksicht zu nehmen.

(5) Den Dienstnehmern ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

§ 119

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

(1) Den Dienstnehmern ist ein Aufenthaltsraum zur Verfügung zu stellen, wenn dies Sicherheits- oder Gesundheitsgründe, insbesondere wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit erfordern oder wenn in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Dienstnehmer beschäftigt werden, ausgenommen, wenn die

Dienstnehmer in Büroräumen oder ähnlichen Räumen beschäftigt sind, die gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Arbeitspausen bieten.

(2) Den Dienstnehmern sind in den Aufenthaltsräumen, wenn solche nicht bestehen, an sonstigen geeigneten Plätzen für den Aufenthalt in Arbeitspausen Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tische in ausreichender Anzahl zur Einnahme der Mahlzeiten sowie Einrichtungen zum Wärmen und zum Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung zu stellen.

(3) Für Dienstnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen, sind geeignete Bereitschaftsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

1. Pausenräume nicht vorhanden sind oder nicht zur Verfügung stehen und
2. Gesundheits- oder Sicherheitsgründe die Einrichtung von Bereitschaftsräumen erfordern.

(4) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Dienstnehmer bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet und gegen Lärm, Erschütterungen und sonstige gesundheitsgefährdende Einwirkungen geschützt sein.

§ 120

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 erfahrungsgemäß 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; § 117 gilt sinngemäß.

(4) Werks- und Dienstwohnungen gehören nicht zu Wohnräumen im Sinne des Abs. 1.

§ 121

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) Wenn aus betrieblichen Gründen Raucher und 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 allenfalls eingerichteten Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

(4) In Sanitätsräumen und Umkleieräumen ist das Rauchen verboten.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 122

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 so weit Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert.

(6) Arbeitsmittel, bei denen dies auf Grund ihrer Bauweise oder der Einsatzbedingungen geboten erscheint, dürfen nur verwendet werden, wenn sie vor ihrer erstmaligen Inbetriebnahme (ausgenommen sind Maschinen mit „CE“-Kennzeichnung) sowie nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen durch eine hierfür in fachlicher Hinsicht geeignete Person auf ihren ordnungsgemäßen Zustand, ihre ordnungsgemäße Funktion und ihre korrekte Montage überprüft worden sind (Abnahmeprüfungen).

(7) Arbeitsmittel, die Schäden verursachenden Einflüssen unterliegen, welche zu gefährlichen Situationen für die Dienstnehmer führen können und Arbeitsmittel, die den Abnahmeprüfungen unterliegen, dürfen nur verwendet werden, wenn sie in regelmäßigen Abständen durch eine hierfür in fachlicher Hinsicht geeignete Person auf ihren ordnungsgemäßen Zustand überprüft werden (wiederkehrende Prüfungen). Wiederkehrende Prüfungen sind auch durchzuführen, wenn außergewöhnliche Ereignisse stattgefunden haben, die schädigende Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können oder wenn es längere Zeit nicht benutzt wurde.

(8) Zu den Abnahmeprüfungen gemäß Abs. 6 sind geeignete Amtssachverständige, Ziviltechniker des hierfür in Betracht kommenden Fachgebietes oder fachkundige Organe des technischen Überwachungsvereines heranzuziehen. Die Landesregierung kann Prüfbescheinigungen anerkennen, die im Ausland von dort hierzu befugten Stellen ausgefertigt wurden, wenn die Art der geprüften Arbeitsmittel dies erfordert und Gewähr dafür gegeben, dass damit jedenfalls der Zweck einer im Inland durchzuführenden Abnahmeprüfung erreicht ist. Zu den wiederkehrenden Prüfungen gemäß Abs. 7 ist der im ersten Satz genannte Personenkreis heranzuziehen; unter Berücksichtigung der Art der Arbeitsmittel können diese Prüfungen auch von sonstigen geeigneten fachkundigen Personen vorgenommen werden, die auch Betriebsangehörige sein können. Als geeignet und fachkundig sind Personen anzusehen, wenn sie die für die jeweilige Prüfung notwendigen fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzen und auch die Gewähr für eine gewissenhafte Durchführung der Prüfungsarbeiten bieten.

(9) Durch Abs. 6 und 7 werden in anderen Rechtsvorschriften enthaltene Bestimmungen über die besondere Prüfung von Arbeitsmitteln sowie über erforderliche Berechtigungen für die Durchführung der Prüfungen nicht berührt.

(10) Die Ergebnisse der Prüfung sind von der Person, die die Prüfung durchgeführt hat, schriftlich festzuhalten. Diese Aufzeichnungen sind von den Dienstgebern bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Am Einsatzort des Arbeitsmittels müssen Aufzeichnungen und Kopien über die letzte Abnahmeprüfung und über wiederkehrende Prüfungen vorhanden sein.

(11) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung durch entsprechende Wartung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht. Bei der Wartung sind die Anleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer

zu berücksichtigen. Bei Arbeitsmitteln mit Wartungsbuch sind die Eintragungen stets auf dem neuesten Stand zu halten.

§ 123

Arbeitsstoffe

(1) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Gemische, 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, gesundheitsgefährdende und sonstige gefährliche Arbeitsstoffe, die den in den Abs. 3 bis 6 genannten Gefahrenklassen und Gefahrenkategorien im Sinn des Anhangs I Teil 2 und 3 der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, ABl. 2014 Nr. L 65, S. 1 (CLP-Verordnung), zugeordnet werden können, auch wenn der Arbeitsstoff nicht aufgrund dieser Verordnung eingestuft ist, sowie biologische Arbeitsstoffe (Abs. 7).

(3) Explosionsgefährliche Arbeitsstoffe sind

1. Arbeitsstoffe, die zugeordnet werden können:

- a) explosiven Stoffen/Gemischen und Erzeugnissen mit Explosivstoff (Gefahrenklasse 2.1),
- b) selbstzersetzlichen Stoffen oder Gemischen (Gefahrenklasse 2.8), Typ A und B,
- c) organischen Peroxiden (Gefahrenklasse 2.15), Typ A und B;

2. Arbeitsstoffe, die explosionsgefährliche Eigenschaften im Sinn des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996 aufweisen und noch nach diesen Eigenschaften eingestuft und gekennzeichnet sind.

(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) 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;

3. Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften im Sinn des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996 aufweisen und noch nach diesen Eigenschaften eingestuft und gekennzeichnet sind.

(5) Gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe sind

1. Arbeitsstoffe, die einer der folgenden Gefahrenklassen zugeordnet werden können:

- a) akute Toxizität (Gefahrenklasse 3.1),
- b) Ätz-/Reizwirkung auf die Haut (Gefahrenklasse 3.2),
- c) schwere Augenschädigung/Augenreizung (Gefahrenklasse 3.3),
- d) Sensibilisierung der Atemwege oder der Haut (Gefahrenklasse 3.4),
- e) Keimzellmutagenität (Gefahrenklasse 3.5),
- f) Karzinogenität (Gefahrenklasse 3.6),
- g) Reproduktionstoxizität (Gefahrenklasse 3.7),

- h) Spezifische Zielorgan-Toxizität, einmalige Exposition (Gefahrenklasse 3.8),
 - i) Spezifische Zielorgan-Toxizität, wiederholte Exposition (Gefahrenklasse 3.9),
 - j) Aspirationsgefahr (Gefahrenklasse 3.10);
2. Arbeitsstoffe, die sehr giftige, giftige, gesundheitsschädliche (mindergiftige), ätzende, reizende, krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende oder sensibilisierende Eigenschaften im Sinn des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996 aufweisen und noch nach diesen Eigenschaften eingestuft und gekennzeichnet sind;
 3. Arbeitsstoffe, die eine der folgenden Eigenschaften aufweisen:
 - a) „fibrogen“, wenn sie als Schwebstoffe durch Einatmen mit Bindegewebsbildung einhergehende Erkrankungen der Lunge verursachen können,
 - b) „radioaktiv“, wenn sie zufolge spontaner Kernprozesse ionisierende Strahlen aussenden,
 - c) „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.
- (6) Sonstige gefährliche Arbeitsstoffe sind 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) Biologische Arbeitsstoffe gelten als gefährliche Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und die Beurteilung nach § 124 Abs. 2 und 4 ergibt, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Dienstnehmerinnen /Dienstnehmer handelt. Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten. Entsprechend den von ihnen ausgehenden Risiken gibt es folgende Unterteilungen in vier Risikogruppen:
1. biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie bei Menschen eine Krankheit verursachen;
 2. biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit bei Menschen hervorrufen können und eine Gefahr für die Dienstnehmer darstellen könnten; eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich, eine wirksame Vorbeugung und 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 die Dienstnehmer darstellen; die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß, normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung und Behandlung nicht möglich.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 117/2015, LGBl. Nr. 40/2017

§ 124

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.
- (2) Dienstgeberinnen/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. Sie müssen dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse oder wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel müssen sie Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.
- (3) Werden Arbeitsstoffe von Dienstgeberinnen/von Dienstgebern erworben, gilt für die Ermittlung gemäß Abs. 2 Folgendes:
 1. Sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach
 - a) der Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung),
 - b) dem Chemikaliengesetz 1996,
 - c) dem Pflanzenschutzmittelgesetz 2011,

d) dem Abfallwirtschaftsgesetz 2002, oder

e) dem Biozidproduktegesetz

gekennzeichnet oder deklariert ist, können Dienstgeberinnen/Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung zutreffend und vollständig sind.

2. Ist ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach Z. 1 gekennzeichnet oder deklariert, können Dienstgeberinnen/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 risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Die 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.

(5) Krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) sowie biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2 bis 4 dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen erreicht werden kann oder, sofern dies nicht möglich ist, mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen. Mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren bei der Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen dürfen nicht angewendet werden, wenn durch die Anwendung eines anderen Verfahrens, bei dem die von der Verwendung des Arbeitsstoffes ausgehenden Gefahren verringert werden können, ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

(6) Die Absicht, krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) Arbeitsstoffe oder biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2, 3 oder 4 zu verwenden, ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich zu melden, wobei die Meldung betreffend biologische Arbeitsstoffe 30 Tage vor Beginn der Verwendung zu erfolgen hat. Auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Dienstgeber dieser im Zusammenhang mit der Verwendung gefährlicher Stoffe Informationen über die Gründe der Verwendung, die Risikoabschätzung, die Tätigkeiten und die Anzahl der betroffenen Dienstnehmer, die Namen der Verantwortlichen, die Schutzmaßnahmen, Notfallpläne und Ergebnisse der Untersuchungen mitzuteilen.

(7) Krebserzeugende (Gefahrenklasse 3.6 – Karzinogenität), erbgutverändernde (Gefahrenklasse 3.5 – Keimzellmutagenität), fortpflanzungsgefährdende (Gefahrenklasse 3.7 – Reproduktionstoxizität) und biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 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. Bei der Verwendung biologischer Arbeitsstoffe müssen die Dienstgeber die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen treffen. Erforderlichenfalls sind den Dienstnehmern wirksame Impfstoffe zu Verfügung zu stellen.

(8) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, haben Dienstgeber Maßnahmen zur Gefahrenverhütung in folgender Rangordnung zu treffen:

1. die Menge der vorhandenen gefährlichen Stoffe 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 Einwirkungen von gefährlichen Arbeitsstoffen auf die Dienstnehmer sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken;
4. die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit es 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 abschließend 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 nach Z 5 die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen;
7. kann trotz Vornahme der Maßnahmen gemäß Z 1 bis 5 kein ausreichender Schutz der Dienstnehmer erreicht werden, haben Dienstgeber dafür zu sorgen, dass erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.

(9) Bei bestimmten Tätigkeiten, wie Wartungs- und Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Dienstnehmer oder eine Überschreitung der Grenzwerte vorherzusehen ist, haben die Dienstgeber alle möglichen technischen Vorbeugungsmaßnahmen auszuschöpfen und sicherzustellen, dass

1. die Dauer der Exposition und die Anzahl der Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß verringert wird;
2. die Dienstnehmer während dieser Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden und
3. der Bereich der Tätigkeit klar abgegrenzt und gekennzeichnet und der Zutritt unbefugter Dienstnehmer verhindert wird.

(10) Stehen Stoffe gemäß Abs. 7 in Verwendung, müssen die Dienstgeber ein Verzeichnis jener Dienstnehmer führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind. Dieses 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 in Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

Die Verzeichnisse sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls 40 Jahre aufzubewahren. Die Dienstgeber müssen jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

(11) Dienstnehmerverzeichnisse sind nach Ende der Exposition dem zuständigen Träger der Unfallversicherung zu übermitteln.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 117/2015

§ 125

Grenzwerte und Grenzwertmessungen

(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 Wissenschaft auch bei wiederholter und langfristiger Exposition im Allgemeinen die Gesundheit von Dienstnehmern nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belastigt.

(2) Der TRK-Wert (technische Richtkonzentration) ist der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der nach dem jeweiligen Stand der Wissenschaft erreicht werden kann und der als Anhaltspunkt für die zu treffenden Schutzmaßnahmen und die messtechnische Überwachung am Arbeitsplatz gilt. TRK-Werte sind nur für solche gefährlichen Arbeitsstoffe festzusetzen, für die nach dem Stand der Wissenschaften keine toxikologisch-arbeitsmedizinisch begründeten MAK-Werte aufgestellt werden können.

(3) Stehen Arbeitsstoffe in Verwendung, für die ein Wert nach Abs. 1 oder Abs. 2 festgelegt ist, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass dieser Wert keinesfalls überschritten und stets möglichst weit unterschritten wird. Ist für einen gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoff kein Wert gemäß Abs. 1 oder Abs. 2 festgelegt, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass die Konzentration dieses Stoffes in der Luft des Arbeitsplatzes möglichst gering ist.

(4) Stehen gesundheitsgefährdende Stoffe, für die ein Wert gemäß Abs. 1 oder Abs. 2 festgelegt ist, in Verwendung, müssen die Dienstgeber Maßnahmen festlegen, die im Falle von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind.

(5) Bei Grenzwertüberschreitungen auf Grund von Zwischenfällen müssen die Dienstgeber dafür sorgen, dass, solange die Grenzwertüberschreitung nicht beseitigt ist, die gemäß § 123 Abs. 9 Z 1, 2 und 3 vorgesehenen Vorkehrungen eingehalten werden.

§ 126

Messungen

(1) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein Wert gemäß § 125 Abs. 1 oder 2 festgelegt ist, in Verwendung oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen, müssen Dienstgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen. Das Messverfahren muss dem zu messenden Arbeitstoff, dessen Grenzwert und der Atmosphäre am Arbeitsplatz angemessen sein. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Ergebnis führen, das die Konzentration des zu messenden Arbeitsstoffes eindeutig in der Einheit und Größenordnung des Grenzwertes wiedergibt.

(2) Die Messungen gemäß Abs. 1 sind in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen, wobei die Häufigkeit der Messungen mit der Nähe zum Grenzwert zuzunehmen hat. Messungen sind vorzunehmen, wenn eine Änderung der Arbeitsbedingungen eintritt, die zu einer höheren Exposition der Dienstnehmer führen könnte.

(3) Steht ein explosionsgefährlicher oder brandgefährlicher Arbeitsstoff in Verwendung und kann auf Grund 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. Das Messverfahren muss dem zu messenden Arbeitstoff, der zu erwartenden für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration und der Atmosphäre im Gefahrenbereich angepasst sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Messergebnis führen.

(4) Ergibt eine Messung die Überschreitung eines Grenzwertes oder 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. Sodann ist eine neuerliche Messung vorzunehmen.

(5) Die Messungen dürfen nur von Personen durchgeführt werden, die über die notwendige Fachkunde und die notwendigen Einrichtungen verfügen.

§ 127

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) Dienstgeberinnen/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/Dienstnehmer über die Gefahren, die mit der Einwirkung verbunden sind, und über die notwendigen Sicherheitsmaßnahmen gesorgt werden.

(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 auf Grund 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. Insbesondere ist dafür zu sorgen, dass unbefugte Dienstnehmer zu Bereichen, in denen gefährliche Stoffe 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 117/2015

4. Unterabschnitt Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 128

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 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) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer verbunden sind, wie Schädlings- und Unkrautbekämpfungsarbeiten, Bodenentseuchungsarbeiten, Arbeiten in Behältern, Silos, Jauchen- und Senkgruben, Baumfällungen, Aufarbeiten von Wind- und Schneebrüchen, Holzbringung, Sprengarbeiten, Arbeiten an beweglichen Teilen von Maschinen und Betriebseinrichtungen, Arbeiten mit Seilförderungsanlagen sowie die Führung von Erntemaschinen, Kränen und Hubstaplern dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die die vom Standpunkt des Dienstnehmerschutzes notwendigen Fachkenntnisse und Berufserfahrungen für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten besitzen.

(5) Als Nachweis dieser Fachkenntnisse gelten insbesondere ein Zeugnis einer hierfür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder einer anderen Einrichtung, die auf Grund § 63 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes vom Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit zur Ausstellung solcher Zeugnisse ermächtigt worden ist, oder – sofern es sich nicht um Sprengarbeiten handelt – auch eine Bescheinigung vom Dienstgeber über eine mindestens fünfjährige einschlägige Verwendung.

§ 129

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 auf Grund 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

1. die geeigneten organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die geeigneten Mittel einzusetzen, den Arbeitsplatz geeignet zu gestalten oder den Dienstnehmern geeignete Mittel zur Verfügung zu stellen, dass die Gefährdung bei der manuellen Handhabung von Lasten gering gehalten wird;
2. 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 Aufgaben zu berücksichtigen und
3. 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, die mit der manuellen Handhabung von Lasten beschäftigt werden, müssen dafür körperlich geeignet sein und 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.

§ 130

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 Lärmeinwirkung 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.

(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 einer 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. Die verwendeten Verfahren und Geräte müssen den gegebenen Verhältnissen, insbesondere unter Berücksichtigung der Eigenschaften des zu messenden Lärms, der Dauer der Exposition, der Umweltfaktoren und der Eigenschaften des Messgerätes angepasst sein und es ermöglichen, die Lärmexposition und die Werte zu bestimmen.

(4) Je nach Ausmaß der Lärmeinwirkung sind die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren zu treffen. Solche Maßnahmen sind 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 im Hinblick auf die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Arbeitsbedingungen geeignete Gehörschutzmittel in ausreichender Anzahl zur Verfügung zu stellen;
3. die Dienstnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benützen; hat die Anwendung von Gehörschutzmitteln die Erhöhung des Unfallrisikos zur Folge, so muss dieses durch geeignete Maßnahmen auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau verringert werden;
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 und 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. Das Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition, mindestens aber fünf Jahre lang aufzubewahren. Die Dienstgeber müssen jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

§ 131

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

(1) Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze so 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 Belastungen, insbesondere physikalischer oder klimatischer Natur oder vergleichbare Einwirkungen 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 Erholungszeiten.

§ 132

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) Abs. 1 und 2 mit Ausnahme des letzten Satzes gilt auch für die vom Dienstgeber den Dienstnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungsvorrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten.

(4) Bildschirmarbeitsplätze sind so zu bemessen und einzurichten, dass ausreichend Platz vorhanden ist, um wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen zu ermöglichen. Es ist dafür zu sorgen, dass

1. eine ausreichende Beleuchtung vorhanden ist und Reflexionen und Blendungen der Dienstnehmer verhindert werden;
2. kein Lärm verursacht wird, der die Konzentration oder Sprachverständlichkeit beeinträchtigt;
3. keine Wärmezunahme verursacht wird, die auf Dienstnehmer störend wirkt;
4. die elektromagnetische Strahlen auf einen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer unerheblichen Wert verringert werden;
5. eine ausreichende Luftfeuchtigkeit vorhanden ist.

(5) 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 der 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.

(6) Bei den nachstehend angeführten Einrichtungen bzw. Geräten sind die nach der Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlichen Abweichungen von den Abs. 2, 4 und 5 zulässig:

1. Fahrer- und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Maschinen,
2. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benützung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,
3. Rechenmaschinen, Registrierkassen und Geräte mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur direkten Benutzung des Gerätes erforderlich ist,
4. Display-Schreibmaschinen,
5. Tragbare Datenverarbeitungsgeräte, wenn sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden.

§ 133

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. Die vom Dienstgeber zur Verfügung gestellte Schutzausrüstung darf nur für die dafür vorgesehene Arbeit im Betrieb und nicht privat verwendet werden.

(2) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Dienstnehmern benutzt und getragen zu werden, um sich gegen Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung. Eine persönliche Schutzausrüstung muss

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, wie die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung geeignet sein,
4. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen des Arbeitnehmers Rechnung tragen sowie
5. dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Anpassung, passen.

(3) Dienstnehmer sind gemäß § 110 Abs. 2 verpflichtet, die persönlichen Schutzausrüstungen zu benutzen. Dienstgeber haben die Dienstnehmer zur Verwendung der persönlichen Schutzausrüstung anzuhalten.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben des Herstellers oder des Inverkehrbringers bestimmt sind. Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und es muss ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

(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) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung müssen die Dienstgeber eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstungen vornehmen um festzustellen, ob sie den in Abs. 2 und 4 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.

(7) Die 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 Verwendungsinformationen 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 sind in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens jedoch halbjährlich sowie vor jeder Verwendung von einer geeigneten fachkundigen Person zu überprüfen.

(8) 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.

(9) Wenn die Art der Tätigkeit zum Schutz der Dienstnehmer eine bestimmte Arbeitskleidung erfordert oder wenn die Arbeitskleidung durch gesundheitsgefährdende oder Ekel erregende Arbeitsstoffe verunreinigt wird, sind die Dienstgeber verpflichtet, auf ihre Kosten den Dienstnehmern geeignete Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen und für eine ausreichende Reinigung dieser Arbeitskleidung zu sorgen.

(10) Werden vom Dienstgeber persönliche Schutzausrüstungen erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, können Dienstgeber, die über keine anderen Kenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass diese persönlichen Schutzausrüstungen hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

5. Unterabschnitt Gesundheitsüberwachung und Präventivdienste

§ 134

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 (Eignungsuntersuchung) 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 (sechs Monate oder Ende der Saison);
2. Quecksilber und seine Verbindungen (sechs Monate);
3. Benzol, Toluol, Xylol (sechs Monate);
4. Halogenkohlenwasserstoffe (sechs Monate);
5. Pech und Ruß mit hohem Anteil an polycyclischen aromatischen Kohlenwasserstoffen (zwei Jahre);
6. Quarzhaltiger Staub (zwei Jahre).

(3) Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden, wenn

1. die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren gemäß § 99 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) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 1 bis 5 sind vom Dienstgeber zu tragen. Die Kosten für Untersuchungen nach Abs. 5 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.

(6) Die Untersuchung hat durch gemäß § 56 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes ermächtigte Ärzte oder Einrichtungen zu erfolgen. Bei der Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen ist 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 der Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen.
5. Der Befund ist dem Dienstnehmer auf Verlangen zu übermitteln und zu erläutern.

(7) Bei der Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen finden die Grundsätze des Abs. 6 Z 1, sofern für die Untersuchung einheitliche Richtlinien erlassen wurden, Z 2 und 3 Anwendung.

(8) Das Ergebnis der Eignungs- und der Folgeuntersuchungen ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, dem Dienstnehmer 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) Die Dienstgeber müssen den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen und zu untersuchenden Dienstnehmern sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie den Messergebnissen, gewähren. Die Dienstgeber müssen den Dienstnehmern die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes gewähren.

§ 135

Bestellung von Sicherheitsfachkräften

(1) Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte (Fachkräfte für Arbeitssicherheit) zu bestellen. Diese Verpflichtung ist gemäß der folgenden Z 1 oder, wenn ein Dienstgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden Z 2 oder 3 zu erfüllen:

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 Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse gilt der Abschluss einer gemäß § 74 Abs. 1 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes anerkannten Fachausbildung oder der 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 73/2007

§ 136

Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte

(1) Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Dienstgeber haben die Sicherheitsfachkräfte und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute heranzuziehen

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 und 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,
10. bei der Organisation der Unterweisung und bei der Erstellung von Betriebsanweisungen.

(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 auf Grund 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) In die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
2. die Beratung der Dienstnehmer, der Sicherheitsvertrauenspersonen und des Betriebsrats in Angelegenheiten der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung,
3. die Besichtigung der Arbeitsstätten und Flächen gemäß § 113 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 Prozent 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) 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) 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 einem bis zehn 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 § 138 Abs. 1 in der Arbeitsstätte einschließlich aller dazugehöriger Flächen gemäß § 113 Abs. 2 zu beziehen. Darüber hinaus sind weitere Begehungen je nach Erfordernis zu veranlassen.

(7) Für die Ermittlung der Dienstnehmerzahl ist maßgeblich, wie viele Dienstnehmer regelmäßig in der Arbeitsstätte beschäftigt werden. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Anzahl der Dienstnehmer entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. Für Arbeitsstätten mit wechselnder Dienstnehmerzahl gelten die Bestimmungen für Arbeitsstätten mit bis zu 50 Dienstnehmern auch dann, wenn die vorhersehbare durchschnittliche Arbeitnehmerzahl pro Kalenderjahr nicht mehr als 50 Dienstnehmer beträgt.

(8) Dienstnehmer, die auf Flächen gemäß § 113 Abs. 2 beschäftigt werden, sind bei der Ermittlung der Dienstnehmerzahl jener Arbeitsstätte zuzurechnen, der sie organisatorisch zugehören, im Zweifel dem Unternehmenssitz.

(9) 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) In Arbeitsstätten bis 50 Dienstnehmer kann unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der bestehenden Gefahren der Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder selbst einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn er die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 135 Abs. 2 nachweist. In Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer kann der Dienstgeber die Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn er ausreichende Kenntnisse auf dem Gebiet der Sicherheit und

des Gesundheitsschutzes nachweist, die durch eine Ausbildungseinrichtung bescheinigt werden, die eine gemäß § 74 Abs. 2 des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes anerkannte Fachausbildung durchführt. Voraussetzung für diese Bescheinigung ist der erfolgreiche Abschluss einer Aus- und Weiterbildung, die zumindest den Erfordernissen des § 78b Abs. 2 und 3 ASchG.

(11) Für die Details über den Nachweis der ausreichenden Kenntnisse gilt § 78b Abs. 2 und 3 ASchG. sinngemäß.

(12) Im Falle des Abs. 11 sind die Kenntnisse im Sinne des § 78b Abs. 2 Z 1 ASchG durch eine den Richtlinien des zuständigen Trägers der Unfallversicherung entsprechende Prüfung durch eine Ausbildungseinrichtung, die eine gemäß § 74 Abs. 2 ASchG anerkannte Fachausbildung durchführt, zu bescheinigen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 136a

Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung durch Inanspruchnahme eines Präventionszentrums der Unfallversicherungsträger

(1) Die sicherheitstechnische 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 oder Arbeitsmediziner verfügt.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektionen haben dem zuständigen Träger der Unfallversicherung für die Erfüllung der durch dieses Bundesgesetz 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 § 136 Abs. 10 enthebt die Dienstgeber von ihrer Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

(4) Die §§ 136 Abs. 1 und 2, 138 Abs. 1 und 2, 139 Abs. 1 und 140 sind anzuwenden. Weiters ist § 139 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 § 99 Abs. 5 und 6 zu berücksichtigen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 137

Bestellung von Arbeitsmedizinerinnen

(1) Dienstgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung ist gemäß der folgenden Z 1 oder, wenn ein Dienstgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden Z 2 oder 3 zu erfüllen:

1. durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Arbeitsmediziner),
2. durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner oder
3. durch Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums.

(2) Dienstgeber sind verpflichtet, den Arbeitsmedizinerinnen 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.

(3) Die Bestellung von Arbeitsmedizinern berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 138

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 die Arbeitsmediziner und erforderlichenfalls weitere geeignete Fachleute hinzuzuziehen

1. in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz,
2. bei der Planung von Arbeitsstätten,
3. bei der Beschaffung und 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,
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 auf Grund 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) 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) 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 § 113 Abs. 2, zu beziehen:

1. in Arbeitsstätten mit einem bis zehn 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) § 136 Abs. 7 bis 9 und 12 sind anzuwenden.

(8) In die Präventionszeit der Arbeitsmediziner darf nur die für folgende Tätigkeiten aufgewendete Zeit eingerechnet werden:

1. die Beratung und Unterstützung des Dienstgebers in Angelegenheiten gemäß Abs. 1,
2. die Beratung der Dienstnehmer, 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 § 113 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 Dienstnehmern bis zum Höchstausmaß von 20 Prozent der für sie festgelegten jährlichen Präventionszeit,
6. die Überprüfung und Anpassung der nach diesem Gesetz 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 Dienstnehmer im Zusammenhang stehen,
8. die Weiterbildung bis zum Höchstmaß von 15 Prozent 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 Arbeitsmediziner.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 139

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.

§ 140

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 Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

(2) Stellen Präventivkräfte 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, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber die Beseitigung einer ernsten und unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer verlangt haben.

§ 141

Abberufung

(1) Der Dienstgeber hat die Abberufung einer Präventivfachkraft mit dem Betriebsrat, falls ein solcher nicht eingerichtet ist, gegebenenfalls mit den Sicherheitsvertrauenspersonen, sonst mit den Dienstnehmern zu beraten.

(2) Wenn nach Auffassung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion diese Beanstandung dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.

(3) Der Dienstgeber hat im Falle einer Mitteilung nach Abs. 2 gegenüber der Land- und Forstwirtschaftsinspektion binnen vier Wochen zu den Beanstandungen schriftlich Stellung zu nehmen.

§ 141 a

Sonstige Fachleute

(1) Der Dienstgeber hat den in der Präventionszeit beschäftigten sonstigen Fachleuten, wie Chemiker, Toxikologen, Ergonomen 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, dem Dienstgeber einen zusammenfassenden Bericht über ihre Tätigkeit samt Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorzulegen, der auch eine systematische Darstellung der Auswirkungen ihrer Tätigkeit zu enthalten hat.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 141 b

Präventionszeit

(1) Sofern in § 136 und § 138 nicht anderes bestimmt wird, sind Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner mindestens im Ausmaß der im Folgenden für sie festgelegten Präventionszeit zu beschäftigen.

(2) Die Präventionszeit pro Kalenderjahr beträgt

1. für Dienstnehmer an Büroarbeitsplätzen sowie an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (geringe körperliche Belastung): 1,2 Stunden pro Dienstnehmer,
2. für Dienstnehmer an sonstigen Arbeitsplätzen: 1,5 Stunden pro 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 Dienstnehmerzahl um mehr als 5 Prozent zu erfolgen.

(3) Das Ausmaß der Präventionszeit pro Kalenderjahr richtet sich nach der Anzahl der Dienstnehmer, die in einer Arbeitsstätte beschäftigt werden. Auf Flächen gemäß § 113 Abs. 2 beschäftigte Dienstnehmer sind einzurechnen. Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind entsprechend dem Umfang ihrer Beschäftigung anteilmäßig einzurechnen. In Arbeitsstätten mit saisonal bedingt wechselnder Dienstnehmerzahl richtet sich die jährliche Präventionszeit nach der vorhersehbaren durchschnittlichen Dienstnehmerzahl.

(4) Der Dienstgeber hat pro Kalenderjahr die Sicherheitsfachkräfte im Ausmaß von mindestens 40 Prozent und die Arbeitsmediziner im Ausmaß von mindestens 35 Prozent der gemäß Abs. 2 ermittelten Präventionszeit zu beschäftigen. Zumindest im Ausmaß der restlichen 25 Prozent der jährlichen Präventionszeit hat der Dienstgeber je nach der in der Arbeitsstätte gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation beizuziehende sonstige geeignete Fachleute oder die Sicherheitsfachkräfte und/oder Arbeitsmediziner zu beschäftigen.

(5) Die Präventionszeit der Sicherheitsfachkräfte sowie die Präventionszeit der 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 Arbeitsmediziner auf mehrere Arbeitsmediziner aufgeteilt werden, wenn dies aus organisatorischen oder fachlichen Gründen zweckmäßig ist.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 142

Verordnung zum Schutz der Dienstnehmer

(1) Die Landesregierung hat nach Anhörung der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer unter Einbindung der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt sowie der Sozialversicherungsanstalt der Bauern, Landesstelle Steiermark nähere Vorschriften zur Durchführung der Bestimmungen der §§ 98 bis 141 unter Bedachtnahme auf einen größtmöglichen Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer durch Verordnung zu erlassen. Dabei sind der Stand der Technik und der Wissenschaft zu berücksichtigen.

(2) Insbesondere sind vorzusehen:

1. Mindestvorschriften für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz gemäß § 98 Abs. 5, die der Richtlinie 92/58/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz, insbesondere den Anhängen I bis IX entsprechen müssen, wie die Form, Art und Anbringung von Sicherheitskennzeichen, Kennzeichnung von Behältern, Rohrleitungen, Ausrüstungen zur Brandbekämpfung und ersten Hilfe, Hindernissen, Gefahrenstellen und Fahrspuren sowie Vorschriften für Leucht-, Schall- und Handzeichen und die verbale Kommunikation.
2. Nähere Vorschriften über Form, Inhalt, Überprüfung und Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente gemäß § 100, wobei die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte zu berücksichtigen sind; die entsprechenden Regelungen der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit sowie der dazu ergangenen Einzelrichtlinien sind dabei umzusetzen.
3. Nähere Anforderungen an die Ausgestaltung der Arbeitsstätten, Arbeitsräume und Betriebsräume gemäß § 113, wie die Beschaffenheit der elektrischen Anlagen, Fluchtwege und Notausgänge, der Lüftung, die Raumtemperatur, Beleuchtung, die Fenster, Türen und Tore, Raumabmessungen und Luftraum, Bewegungsflächen am Arbeitsplatz sowie Anforderungen an Fußböden, Wände, Decken und Dächer der Räume, Rolltreppen, Rollsteige sowie Laderampen; Maßnahmen für die Sicherheit des Verkehrs in den Betrieben. Die entsprechenden Regelungen der Richtlinie 89/654/EWG über die Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten, insbesondere der Anhänge sind umzusetzen; insbesondere
 - Bestimmungen betreffend Ausgänge und Verkehrswege gemäß § 114;
 - erforderlichenfalls betreffend Brandschutz- und Explosionsschutzmaßnahmen gemäß § 116;
 - nähere Bestimmungen betreffend sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten entsprechend § 118, insbesondere über die Beschaffenheit der Sanitäreinrichtungen die Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten;
 - Voraussetzungen für die Einrichtung von Bereitschaftsräumen für Dienstnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Zeiten von Arbeitsbereitschaft fällt;
 - weitere Bestimmungen über die Ausstattung und Beschaffenheit der Aufenthalts- und Bereitschaftsräume.
4. Nähere Bestimmungen über die Beschaffenheit, Aufstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln gemäß § 122, insbesondere auch hinsichtlich gefährlicher Arbeitsmittel. Die Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit ist hiebei umzusetzen. Es handelt sich insbesondere über Vorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen an Arbeitsmittel sowie für besondere Arbeitsmittel, wie mobile, selbst fahrende und nicht selbst fahrende Arbeitsmittel und Arbeitsmittel zum Heben von Lasten, Vorschriften zur Benutzung der Arbeitsmittel und der besonderen Arbeitsmittel sowie Vorschriften über die Prüfung der Arbeitsmittel.
5. Nähere Bestimmungen in Durchführung der §§ 123 bis 127 (Arbeitsstoffe), insbesondere betreffend
 - Zuordnung der biologischen Arbeitsstoffe zu den Gruppen 1 bis 4;
 - Kennzeichnung der Arbeitsstoffe;
 - Grenzwerte für Arbeitsstoffe;
 - Meldung gefährlicher Arbeitsstoffe;
 - Sicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von Unfällen mit gefährlichen Arbeitsstoffen, insbesondere durch Zugangsbeschränkungen für nicht beschäftigte Dienstnehmer;
 - Verbot von Stoffen und Verfahren;

- die Anforderungen an die Fachkunde und Messeinrichtungen, Messverfahren;
- Probenahme;
- Messorte, Auswertung und Bewertung der Messergebnisse sowie der Zeitabstände der Messungen.

Die entsprechenden Bestimmungen der Rahmenrichtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit samt dazu ergangenen Einzelrichtlinien, der Richtlinie 91/322/EWG und 94/94/EG zur Festsetzung von Richtgrenzwerten sowie der zur Rahmenrichtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit ergangenen Einzelrichtlinien sind umzusetzen.

6. In Durchführung der Bestimmungen über Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze (§§ 128 bis 133)
- jene Tätigkeiten, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse erforderlich ist, die Anforderungen an diese Fachkenntnisse, die Stellen, die zur Ausstellung von Zeugnissen berechtigt sind sowie die Anerkennung ausländischer Zeugnisse über den Nachweis der Fachkenntnisse;
 - die Grenzwerte für die Handhabung von Lasten, sofern gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen sowie die bei der Organisation des Arbeitsablaufes sowie der Gestaltung des Arbeitsplatzes zu berücksichtigenden Faktoren, wie individuelle Gegebenheiten, Merkmale der Last sowie Erfordernisse der Aufgabe;
 - nähere Bestimmungen über die Ermittlung und Messung des Lärms, über die Festsetzung von Grenzwerten des Lärms sowie die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren. Die Richtlinie 86/118/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz ist umzusetzen;
 - Grenzwerte für sonstige physikalische Einwirkungen, sofern gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen, Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung dieser Gefahren sowie Bestimmungen über die Ermittlung und Messung dieser Einwirkungen;
 - nähere Bestimmungen betreffend die Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen bzw. die Arbeit mit Bildschirmgeräten. Die Richtlinie 90/270/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten ist umzusetzen;
 - Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen oder Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen sind sowie Vorschriften für die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen. Die Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit und zur Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer bei der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit ergangenen Richtlinien sind umzusetzen.
7. In Durchführung des § 134 Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen sowie Tätigkeiten, bei denen sonstige besondere Untersuchungen geboten sind, die Zeitabstände für Folge-, wiederkehrende und besondere Untersuchungen sowie Richtlinien über die Durchführung von Untersuchungen, wobei insbesondere festzulegen ist, welche speziellen Untersuchungen und Untersuchungsverfahren nach dem jeweiligen Stand der Arbeitsmedizin zur Festlegung der gesundheitlichen Eignung von Dienstnehmern für bestimmte Tätigkeiten in Betracht kommen, nach welchen arbeitsmedizinischen Kriterien die Untersuchungsergebnisse zu beurteilen sowie welche biologischen Grenzwerte gegebenenfalls zu beachten sind.

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006

6. Unterabschnitt Schutz der Frauen und Mütter

§ 145

Mutterschutz

(1) Ergibt die Beurteilung gemäß § 99 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.

§ 146

Schutz der werdenden Mütter

(1) Werdende Mütter 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 einer amtsärztlichen Bescheinigung 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 hiervon 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) 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 hiervon der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter und Tätigkeit der werdenden Mutter bekannt zu geben.

(6) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere solcher nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung, BGBl. II Nr. 470/2001, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 147

Verbot schwerer körperlicher Arbeiten

(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. Insbesondere dürfen werdende Mütter keinen gesundheitsgefährdenden biologischen Stoffen (wie Toxoplasma und Rötelvirus), sofern die Dienstnehmerinnen nicht ausreichend immunisiert sind, chemischen Stoffen (wie Blei und Bleiderivate), soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper absorbiert werden, oder gesundheitsgefährdenden Strahlen, Staub, Gasen oder Dämpfen oder von Hitze, Kälte, Nässe oder Überdruck ausgesetzt werden.

(2) Als Arbeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere anzusehen:

1. Arbeiten, bei denen schwere Lasten ohne mechanische Mittel von Hand gehoben, bewegt oder befördert werden;
2. Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen sowie Arbeiten, die in ihrer statischen Belastung diesen gleichkommen, es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf des fünften

Monats der Schwangerschaft alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch in jenen Fällen, in denen Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;

3. Arbeiten, bei denen die werdenden Mütter schädlichen Einwirkungen von gesundheitsgefährlichen Stoffen oder Strahlen, von Staub, Gasen oder Dämpfen, von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind;
4. die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;
5. die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;
6. das Schälen von Holz mit Handmessern;
7. Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch ein 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 des fünften Monats der Schwangerschaft sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, leistungsbezogene Prämienarbeiten sowie Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo jedenfalls untersagt.

(3) Werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind.

(4) Im Zweifelsfalle entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 1 bis 3 fällt.

(5) Werdende Mütter dürfen mit Arbeiten, bei denen sie sich häufig übermäßig strecken oder beugen oder bei denen sie häufig hocken oder sich gebückt halten müssen sowie mit Arbeiten, bei denen der Körper übermäßigen Erschütterungen ausgesetzt ist, 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.

§ 148

Stillende Mütter

(1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, dass sie stillen und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung eines 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. Als solche Arbeiten oder Arbeitsverfahren gelten jedenfalls die im § 147 Abs. 1 genannten Arbeiten.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot gemäß Abs. 2 fällt.

(4) Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

§ 149

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(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 (§ 146 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) Über die Abs. 1 und 2 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.

(4) Wird dem Auftrag nach Abs. 3 nicht entsprochen, so hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen. Die Vorschrift des § 169 Abs. 4 bleibt unberührt.

§ 150

Verbot der Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit

(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) werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeiten (§ 82) nicht herangezogen werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist unzulässig.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 24/2007

§ 151

Ruhemöglichkeit

(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 Betriebsgebäuden und sonstigen ortsgebundenen Anlagen.

§ 152

Stillzeit

(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, 45 Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren.

(2) 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.

§ 153

Kündigungsschutz

(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 bzw. Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft bzw. Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung, dem Dienstgeber bekannt gegeben wird. Eine schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünf-tagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft bzw. 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 bzw. Entbindung nicht innerhalb der Fünf-tagefrist bekannt geben, 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 Gerichts oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beige-schlossen sein, aus der hervorgeht, dass die Dienstnehmerin über den gesetzlichen Kündigungsschutz im Falle der Mutterschaft belehrt wurde.

§ 154

Befristete Dienstverhältnisse

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 146 Abs. 1 oder dem Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 146 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 veränderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn auf Grund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 155

Entlassungsschutz

Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 47 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

§ 156

Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

(1) Macht die Anwendung der §§ 145, 147, 148, 149 Abs. 3 oder des § 150 Abs. 1, soweit § 154 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 ist auf diesen Umstand bei der Berechnung des Entgelts entsprechend Bedacht zu nehmen. Das Gleiche gilt, wenn die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit zur Folge hatte.

(2) Dienstnehmerinnen, die gemäß § 146 Abs. 3 nicht beschäftigt werden dürfen und Dienstnehmerinnen, für die auf Grund der §§ 145, 147, 148, 149 Abs. 3 oder des § 150 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 ASVG 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 1988 in den Kalenderjahren, in welche Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem ASVG fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

§ 157

Karenz

(1) Der Dienstnehmerin ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist des § 149 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 § 149 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war.

(1 a) Eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Karenz durch beide Elternteile ist, ausgenommen im Falle des § 158 Abs. 1 letzter Satz, nicht zulässig.

(2) Die Karenz muss mindestens zwei Monate betragen.

(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz der Dienstgeberin/dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 149 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrer Dienstgeberin/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 §§ 153 und 155 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung der Karenz. § 37 Abs. 2 ist anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 46/2011

§ 158

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 Monate betragen. Er ist in dem in § 157 Abs. 1 festgelegten Zeitpunkt oder im unmittelbaren Anschluss an eine Karenz des Vaters anzutreten. § 33 Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrer Dienstgeberin/ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 149 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 §§ 153 und 155 beginnt mit der Bekanntgabe, frühestens jedoch vier Monate vor Antritt des Karenzteiles und endet vier Wochen nach dem Ende des jeweiligen Karenzteiles.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 46/2011

§ 158a

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 §§ 157 oder 158 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. § 34 Abs. 2 ist anzuwenden.

(2) Die Absicht, aufgeschobene Karenz in Anspruch zu nehmen, ist dem Dienstgeber zu den in §§ 157 Abs. 3 oder 158 Abs. 2 genannten Zeitpunkten bekannt zu geben. Im Übrigen gilt § 34 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 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.

§ 158b

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)

und mit dem Kind im selben Haushalt lebt, hat Anspruch auf Karenz.

- (2) Die §§ 157 bis 158a sind mit folgenden Abweichungen anzuwenden:

1. Karenz nach den §§ 157 und 158 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 §§ 157 und 158 unmittelbar ab dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege in Anspruch, hat sie Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben;
3. nimmt eine Dienstnehmerin ein Kind nach Ablauf des 18. Lebensmonates, 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 richtigen 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 Kindes 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 §§ 153, 155 und 159 sind auf Karenz nach Abs. 1 und 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft (§ 153 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.

Ann.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 20/2015

§ 158c

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 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) § 36 Abs. 2, 3 und 4 ist anzuwenden.

(3) Besteht Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 153 und 155 nicht bereits auf Grund anderer Bestimmungen dieses Bundesgesetzes, 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.

Ann.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 20/2015

§ 158d

Anwendungsbestimmung

Die §§ 38 bis 39a sind anzuwenden.

§ 158e

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 (§ 188) mit mehr als 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen beschäftigt ist.

Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung sind mit dem Dienstgeber zu vereinbaren, wobei die betrieblichen Interessen und die Interessen der Dienstnehmerin zu berücksichtigen sind. Dienstnehmerinnen haben während eines Lehrverhältnisses keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

(2) Alle Zeiten, die die Dienstnehmerin in unmittelbar vorausgegangenen Dienstverhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, sind bei der Berechnung der Mindestdauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 1 Z 1 zu berücksichtigen. Ebenso zählen Zeiten von unterbrochenen Dienstverhältnissen, die auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen beim selben Dienstgeber fortgesetzt werden, für die Mindestdauer des Dienstverhältnisses. Zeiten einer Karenz nach diesem Gesetz werden abweichend von § 158 d in Verbindung mit § 39 a Abs. 1 dritter Satz auf die Mindestdauer des Dienstverhältnisses angerechnet.

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

(4) In Betrieben mit bis zu 20 Dienstnehmern und Dienstnehmerinnen kann in einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 258 Abs. 1 Z 24 insbesondere festgelegt werden, dass die Dienstnehmerinnen einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 haben. Auf diese Teilzeitbeschäftigung sind sämtliche Bestimmungen anzuwenden, die für eine Teilzeitbeschäftigung nach Abs. 1 gelten. Die Kündigung einer solchen Betriebsvereinbarung ist nur hinsichtlich der Dienstverhältnisse jener Dienstnehmerinnen wirksam, die zum Kündigungstermin keine Teilzeitbeschäftigung nach der Betriebsvereinbarung schriftlich bekannt gegeben oder angetreten haben.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 158 f

Vereinbarte Teilzeitbeschäftigung

Die Dienstnehmerin, die keinen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nach § 158 e Abs. 1 oder 4 hat, kann mit dem Dienstgeber eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage längstens bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes vereinbaren.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 158 g

Gemeinsame Bestimmungen zur Teilzeitbeschäftigung

(1) Voraussetzung für die Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 158 e und 158 f ist, dass die Dienstnehmerin mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt oder eine Obsorge nach den §§ 177 Abs. 4 oder 179 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuchs 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 zwei Monate dauern.

(3) Die Teilzeitbeschäftigung kann frühestens im Anschluss an die Frist gemäß § 149 Abs. 1 und 2, einen daran anschließenden Gebührenurlaub oder eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) angetreten werden. In diesem Fall hat die Dienstnehmerin dies dem Dienstgeber einschließlich Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich bis zum Ende der Frist nach § 149 Abs. 1 bekannt zu geben.

(4) Beabsichtigt die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt anzutreten, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung schriftlich spätestens drei Monate vor dem beabsichtigten Beginn bekannt zu geben. Beträgt jedoch der Zeitraum zwischen dem Ende der Frist gemäß § 149 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 § 149 Abs. 1 bekannt zu geben.

(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies der Dienstgeberin/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) Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie/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) § 39k ist anzuwenden.

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 46/2011, LGBl. Nr. 20/2015

§ 158 h

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 Dienstgeber Vertreter der gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstnehmer und der Dienstgeber den Verhandlungen beigezogen werden. Der Dienstgeber hat das Ergebnis der Verhandlungen schriftlich aufzuzeichnen. Diese Ausfertigung ist sowohl vom Dienstgeber als auch von der Dienstnehmerin zu unterzeichnen; eine Ablichtung ist der Dienstnehmerin auszuhändigen.

(2) Kommt binnen vier Wochen ab Bekanntgabe keine Einigung über Beginn, Dauer, Ausmaß oder Lage der Teilzeitbeschäftigung zu Stande, kann die Dienstnehmerin die Teilzeitbeschäftigung zu den von ihr bekannt gegebenen Bedingungen antreten, sofern der Dienstgeber nicht binnen zwei Wochen beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einen Antrag nach § 433 Abs. 1 Zivilprozessordnung (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 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 der Dienstgeber binnen einer weiteren Woche dagegen Klage beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht erheben. Bringt der Dienstgeber keine Klage ein, wird die von der Dienstnehmerin bekannt gegebene Änderung oder vorzeitige Beendigung der Teilzeitbeschäftigung wirksam.

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

§ 158 i

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 den Dienstgeber auf Einwilligung in eine Teilzeitbeschäftigung einschließlich deren Beginn, Dauer, Lage und Ausmaß klagen.

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 158 j

Karenz an Stelle von Teilzeitbeschäftigung

(1) Kommt zwischen der Dienstnehmerin und dem Dienstgeber keine Einigung über eine Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 158 e und 158 f zu Stande, kann die Dienstnehmerin dem Dienstgeber binnen einer Woche bekannt geben, dass sie

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

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

(2) Gibt das Gericht der Klage des Dienstgebers in einem Rechtsstreit nach § 158 h Abs. 3 statt oder der Klage der Dienstnehmerin nach § 158 i Abs. 2 nicht statt, kann die Dienstnehmerin binnen einer Woche nach Zugang des Urteils dem Dienstgeber bekannt geben, dass sie Karenz längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nimmt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 158 k

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei einer Teilzeitbeschäftigung

(1) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz gemäß den §§ 153 und 155 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 §§ 158 h und 158 i.

(2) Dauert die Teilzeitbeschäftigung länger als bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes oder beginnt sie nach dem Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes, kann eine Kündigung wegen einer beabsichtigten oder tatsächlich in Anspruch genommenen Teilzeitbeschäftigung bei Gericht angefochten werden. § 267 Abs. 5 ist anzuwenden.

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 158 l

Teilzeitbeschäftigung der Adoptiv- oder Pflegemutter

Die §§ 158 e bis 158 k 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 frühestmöglichen Zeitpunkt, hat sie dies dem Dienstgeber einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage unverzüglich bekannt zu geben. § 158 g Abs. 1 ist weiters mit der Maßgabe anzuwenden, dass an Stelle des Ausdrucks „der Vater“ der Ausdruck „der andere Elternteil“ tritt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 20/2015

§ 158 m

Änderung der Lage der Arbeitszeit

Die §§ 158 e bis 158 l 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 158 n

Austritt aus Anlass der Geburt eines Kindes

Die Dienstnehmerin kann

1. nach der Geburt eines lebenden Kindes innerhalb von drei Monaten,
2. nach Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt (§ 158 b Abs. 1 Z 1) oder nach Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 158 b Abs. 1 Z 2) innerhalb von drei Monaten,
3. bei Inanspruchnahme einer Karenz nach §§ 157, 158, 158 b, 158 c oder §§ 158 g Abs. 8 in Verbindung mit § 39 k bis spätestens sechs Wochen nach Ende der Karenz

ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklären.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 159

Dienst(Werks)wohnung

Für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung gilt § 39 m.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 160

Durchführungsbestimmung

Für die Durchführung der in den §§ 147 Abs. 4 und 148 Abs. 3 der Land- und Forstwirtschaftsinspektion übertragenen Aufgaben und Befugnisse gilt Abschnitt V.

7. Unterabschnitt

Schutz der Jugendlichen und Kinder

§ 161

Schutz der Jugendlichen

(1) Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 164 Abs. 6 und 7 gelten, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend davon gilt § 162 Abs. 3 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Die Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 78 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 (§ 164 Abs. 7 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 § 78 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 (§ 164 Abs. 7) 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 (Stallararbeit) 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) § 85 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 (§ 82) nicht herangezogen werden.

(8) Personen unter 15 Jahren (§ 164 Abs. 7) 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 § 134 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 darauf folgenden 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 aufeinander folgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 86 Abs. 4) 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 Arbeit;
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 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 85/2008

§ 162

Verbotene Arbeiten

(1) Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen.

(2) Die Beschäftigung Jugendlicher mit Arbeiten,

1. die objektiv ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen,
2. die eine schädliche Einwirkung von giftigen, Krebs erregenden, 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 mangelnden 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 nach Anhörung der in § 142 Abs. 1 genannten Stellen durch Verordnung die Arbeiten und Verfahren näher zu bezeichnen, die durch physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen oder auf Grund ihrer Beschaffenheit geeignet sind, die in Z 1 bis 5 genannten spezifischen Gefahren für Jugendliche mit sich zu bringen. In der Verordnung können auch die Arbeiten festgelegt werden, welche wegen der damit verbundenen 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 hat für ein Lehrverhältnis, das gemäß § 10 des Steiermärkischen Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes 1991 im Anschluss an eine andere abgeschlossene Lehre eingegangen wird (Anschlusslehre), keine Geltung.

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen die für die Durchführung der Jugendlichenuntersuchungen gemäß § 132a ASVG erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

(5) Ergibt die Beurteilung gemäß § 99 Abs. 4 eine Gefahr für die Sicherheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber unbeschadet der Regelungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz dafür Sorge zu tragen, dass in jährlichen Abständen eine Untersuchung gemäß § 132a ASVG stattfindet.

(6) Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

§ 163

Verbotene Disziplinierungsmaßnahmen

(1) Körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigung ist verboten.

(2) Geldstrafen dürfen über Jugendliche als Disziplinarmaßnahmen nicht verhängt werden.

(3) Dienstgebern, die wegen Übertretung von Vorschriften, betreffend den Schutz der Jugendlichen, bestraft werden, kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagt werden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 85/2008, LGBl. Nr. 60/2009

§ 164

Kinderarbeit

(1) Kinder dürfen, soweit im Folgenden nicht 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) 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 vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelt Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, beschäftigt werden.

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

(4) 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 jedes 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.

(6) Kinder im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige

1. bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
2. bis zur späteren Beendigung der Schulpflicht.

(7) Für Minderjährige (Abs. 6 Z 1), die die Schulpflicht beendet haben und

1. in einem Lehrverhältnis oder
2. im Rahmen eines Ferialpraktikums oder

3. im Rahmen eines Pflichtpraktikums beschäftigt werden, gelten die Bestimmungen für Jugendliche.

(8) 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

Abschnitt V Arbeitsaufsicht

§ 165

Allgemeines

(1) Zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiter, Angestellten und Lehrlinge in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft wird in der Steiermark beim Amt der Landesregierung eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion eingerichtet.

(2) Insoweit 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 81/2010

§ 166

Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat durch fortlaufende Betriebskontrollen die Einhaltung der zum Schutze der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer erlassenen Gesetze, Verordnungen und Verfügungen zu überwachen, insbesondere bezüglich des Lebens, der Gesundheit und Sittlichkeit, der Verwendung der Dienstnehmer, der Arbeitszeit, der Dienstnehmerverzeichnisse, Betriebsvereinbarung, Lohnzahlung, Beschäftigung der Jugendlichen, Ausbildung der Lehrlinge und der Kinderarbeit. Insbesondere hat sie die in den Betrieben verwendeten landwirtschaftlichen Maschinen und alle baulichen Anlagen auf die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen bzw. auf den baulichen Zustand hin zu überprüfen.

(2) In den Fragen der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge und der Unfallverhütung ist das Einvernehmen mit den zuständigen landwirtschaftlichen 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. In Betrieben, in welchen Betriebsräte bestellt sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte bestellt sind, ist den Dienstnehmern von der Gegenwart der Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Kenntnis zu geben.

(4) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Landeskammer für Land- und Forstwirtschaft Gelegenheit zu geben, an Besichtigungen teilzunehmen, sofern die Teilnahme der Landarbeiterkammer an Besichtigungen zur Überwachung der Einhaltung von arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen und dienstnehmerschutzrechtlichen Vorschriften vorgesehen ist. Erfolgt auf Grund einer Besichtigung eine Anzeige gemäß § 169, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Kopie der Anzeige auch den zuständigen Interessenvertretungen, die an der Besichtigung teilgenommen haben, zu übermitteln.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 167

Besondere Befugnisse

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.

§ 168

Beratungs- und Anzeigepflicht

(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 Maschinen und Geräten und über die Bedeutung von Maßnahmen der Gesundheitspflege und 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. Hierbei 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 Dienstnehmerinnen/die Dienstnehmer gefährdet, so ist sie berechtigt, eine Probe im unbedingt erforderlichen Ausmaß zu entnehmen und deren fachliche Untersuchung durch eine hierzu befugte Anstalt zu veranlassen. Die Dienstgeberin/Der Dienstgeber ist von der Entnahme der Probe zu verständigen. Ferner hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, wenn nach ihrer Ansicht für die Dienstnehmerinnen/die Dienstnehmer bereitgestelltes Trinkwasser oder im Betrieb an die Dienstnehmerinnen/die Dienstnehmer verabreichte Lebensmittel die Gesundheit gefährden, bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde Anzeige zu erstatten.

(4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 3 erster Satz hat der Betriebsinhaber zu tragen, wenn sich nach dem Untersuchungsergebnis die Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion als richtig erweist.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 60/2009

§ 169

Herstellung des gesetzmäßigen Zustandes

(1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutze der Dienstnehmer fest, so hat es dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten innerhalb angemessener Frist den Auftrag zu erteilen, den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. 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 Dienstnehmerschutzvorschriften oder behördlichen Verfügungen festgestellt, die sich auf geringfügigste Abweichungen von technischen Maßen beziehen, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von der Erstattung einer Anzeige abzusehen.

(2) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der Ansicht ist, dass in einem Betrieb Vorkehrungen zum Schutz 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 zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen, es sei denn, dass der Betriebsinhaber dem Auftrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, Abhilfe zu schaffen, entspricht.

(3) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion anlässlich einer Besichtigung (§ 166) findet, 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. Je eine Abschrift des Bescheides ist der Bezirksverwaltungsbehörde und der Betriebsvertretung zuzustellen.

(4) (*Anm.: entfallen*)

(5) Die von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion festgestellten Mängel sowie die gemäß Abs. 1 bis 3 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) 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 bzw. 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 73/2013

§ 170

Fachorgan

(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 Benutzungsbewilligungen, 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 171

Beschwerderecht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion

In den Fällen der §§ 169 Abs. 6 und 170 steht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gegen den Bescheid der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde die Beschwerde zu, wenn der Bescheid dem von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gestellten Antrag oder der abgegebenen Äußerung nicht entspricht oder wenn sie vor der Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen (§ 170) nicht gehört worden ist

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 172

Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind verpflichtet, über alle ihnen bei Ausübung ihres Dienstes bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Übertretungen des Abs. 1 werden gemäß § 310 des Strafgesetzbuches (StGB) bestraft, sofern die Tat nicht nach anderen Bestimmungen des Strafgesetzbuches einer strengeren Strafe unterliegt.

(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.

§ 173

Bericht

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 in der „Grazer Zeitung – Amtsblatt für die Steiermark“ zu veröffentlichen hat. Der veröffentlichte Bericht ist nach Artikel 27 des Übereinkommens Nr. 129 der Internationalen Arbeitskonferenz zu gestalten.

§ 174

Verfahrensbestimmung

Auf das Verfahren der Land- und Forstwirtschaftsinspektion finden, soweit in diesem Gesetz nicht anderes bestimmt wird, die Vorschriften des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 Anwendung.

§ 175

Rechtshilfe

(1) Alle Behörden sowie die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

(2) Die Sicherheitsbehörden haben jeden ihnen zur Kenntnis gelangten Arbeitsunfall in Betriebsstätten oder auf Arbeitsstätten, bei dem ein Dienstnehmer getötet oder erheblich verletzt worden ist, der zuständigen Land- und Forstwirtschaftsinspektion ohne Verzug zu melden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 176

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung

(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. Zum Zweck der Zusammenarbeit hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs bei Bedarf Aussprachen mit den Interessenvertretungen der Dienstgeber und Dienstnehmer abzuhalten. Zu diesen Aussprachen können auch Vertreter der Träger der Unfallversicherung sowie der mit Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes befassten Behörden beigezogen werden.

(3) Die Träger der Unfallversicherung sind daher verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von Unfällen größeren Ausmaßes unverzüglich zu benachrichtigen und ihnen Einsicht in die Anzeigen, Krankengeschichten und andere Unterlagen zu gewähren. Die Krankenkassen sind verpflichtet, die Land- und Forstwirtschaftsinspektion von den Ergebnissen und Untersuchungen, die sie über Berufserkrankungen anstellen, zu verständigen.

(4) An Betriebsbesichtigungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben sich die Träger der Sozialversicherung auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion 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.

(5) 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 177

Verschwiegenheitspflicht

Die Organe von Trägern der Sozialversicherung, die an Betriebsbesichtigungen (§ 176 Abs. 4 und 5) teilnehmen, unterliegen der den Organen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auferlegten Verschwiegenheitspflicht (§ 172 Abs. 1) und den Strafbestimmungen des § 172 Abs. 2.

§ 178

Bestellungsvoraussetzungen

Voraussetzungen für eine Anstellung als Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind: österreichische Staatsbürgerschaft, Unbescholtenheit, entsprechende Kenntnisse und praktische Erfahrungen auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet. Kriegsbeschädigte und Personen, auf die Begünstigungen des Opferfürsorgegesetzes Anwendung finden, sind bei Einstellung zu bevorzugen.

Abschnitt VI

Lehrlingswesen

§ 179

Lehrverhältnis

(1) Das Lehrverhältnis ist ein Ausbildungsverhältnis.

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

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

(4) Der Lehrling kann auch im elterlichen Betrieb ausgebildet werden, sofern dieser als Lehrbetrieb anerkannt worden ist (Heimlehre).

(5) Wird der Lehrling in die Haus- und Familiengemeinschaft des Lehrberechtigten aufgenommen, so hat er Kost und Wohnung zu erhalten.

(6) Jedem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung. Die Höhe der Lehrlingsentschädigung ist – sofern nicht eine kollektivvertragliche Regelung besteht – von der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle durch Verordnung zu bestimmen; sie ist in einem bestimmten Prozentsatz, der mindestens 50 % im ersten, 70 % im zweiten und 90 % im dritten Lehrjahr des kollektivvertraglichen Bruttolohnes eines Facharbeiters (Gehilfen) im gleichen Berufszweig zu betragen hat, festzusetzen. Hiebei ist auf gewährte Naturalleistungen entsprechend Rücksicht zu nehmen.

(7) Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit drei Monate im erlernten Beruf weiter zu verwenden (Behaltepflcht). Die Behaltepflcht entfällt oder wird verkürzt, wenn nach Beendigung des Lehrverhältnisses ein weiteres Lehrverhältnis eingegangen wird (Anschlusslehre gemäß § 10 des Steiermärkischen Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes 1991).

(8) Auf Antrag hat die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle (§ 14 des Steiermärkischen Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes 1991) dem Lehrberechtigten binnen 14 Tagen die im Abs. 7 festgesetzte Verpflichtung zu erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung vor Ablauf der Behaltepflcht zu erteilen, wenn diese Verpflichtung aus wirtschaftlichen Gründen nicht erfüllt werden kann. Wird dem Antrag stattgegeben, darf der Lehrberechtigte vor Ablauf der im Abs. 7 genannten Frist keinen neuen Lehrling aufnehmen.

Ann.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006

§ 180

Lehrzeit

(1) Die Lehrzeit dauert drei Jahre. Sie kann bei vorzeitiger Ablegung der Facharbeiterprüfung gemäß § 7 Abs. 2 des Steiermärkischen Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes 1991 einvernehmlich um höchstens zehn Wochen verkürzt 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. Nach Ablauf der Probezeit erfolgt die Eintragung in die Lehrlingsstammrolle. Die Probezeit wird in die Lehrzeit eingerechnet.

(3) Inwieweit der Besuch einschlägiger Fachschulen auf die Dauer der Lehrzeit angerechnet wird, bestimmt das Steiermärkische Land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildungsgesetz 1991.

(4) Nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit ist dem Lehrling vom Lehrberechtigten, im Falle des § 184 Abs. 1 Z 2 von der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle ein Zeugnis auszustellen. Dieses Zeugnis hat die Bezeichnung des Lehrbetriebes, den Namen des Lehrberechtigten, den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings sowie Angaben über den Beginn und die Dauer des Lehrverhältnisses und den Ausbildungszeitpunkt zu enthalten. Das Zeugnis ist dem Lehrling bei Beendigung des Lehrverhältnisses vom Lehrberechtigten ohne besondere Aufforderung auszufolgen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 20/2015

§ 181

Lehrvertrag

(1) Das Rechtsverhältnis zwischen Lehrling und Lehrberechtigtem wird durch den Lehrvertrag geregelt.

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform. Er ist vor Antritt der Lehre zwischen dem Lehrberechtigten einerseits und dem Lehrling andererseits abzuschließen. Ist der Lehrling minderjährig, so ist der Lehrvertrag für den Lehrling von seinem gesetzlichen Vertreter (Vormund) abzuschließen.

(3) Der Lehrvertrag muss enthalten:

1. die Bezeichnung des Lehrbetriebes und den Namen und Wohnort des Lehrberechtigten;
2. den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings und im Falle seiner Minderjährigkeit seines gesetzlichen Vertreters (Vormundes);
3. den Ausbildungszeitpunkt;
4. das Datum des Vertragsabschlusses und die Dauer der Lehrzeit;
5. die Angabe der wesentlichen Pflichten des Lehrberechtigten und des Lehrlings nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes;
6. Bestimmungen über die Lehrlingsentschädigung sowie allfällige Naturalleistungen und die Bezahlung der Prüfungsgebühren.

(4) Die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat einen Musterlehrvertrag zu erstellen und auf ihrer Homepage www.lehrlingsstelle.at zu veröffentlichen.

(5) Der Lehrvertrag bedarf zu seiner Gültigkeit der Genehmigung der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Zu diesem Zweck ist der abgeschlossene Lehrvertrag vom Lehrberechtigten in vier Ausfertigungen der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle vorzulegen, die den Lehrvertrag, wenn er den gesetzlichen Bestimmungen entspricht, zu genehmigen hat. Je eine Ausfertigung des genehmigten Lehrvertrages ist dem Lehrberechtigten, dem Lehrling (im Falle seiner Minderjährigkeit seinem gesetzlichen Vertreter oder Vormund) und der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu übermitteln; eine Ausfertigung verbleibt bei der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Entspricht der Lehrvertrag nicht den gesetzlichen Bestimmungen, so hat die Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Genehmigung zu versagen.

(6) Im Falle der Heimlehre (§ 179 Abs. 4) bedarf es keines schriftlichen Lehrvertrages; der Lehrberechtigte ist jedoch verpflichtet, den Beginn des Lehrverhältnisses spätestens vier Wochen nach Beginn der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle schriftlich anzuzeigen (Lehranzeige). Die genehmigte Lehranzeige ersetzt den Lehrvertrag mit allen Rechtswirkungen; die Bestimmungen der Abs. 3 und 5 gelten sinngemäß.

(7) Der Lehrvertrag erlischt mit Beendigung des Lehrverhältnisses.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 20/2015

§ 182

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.

§ 183

Pflichten des Lehrberechtigten

(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 Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichts anzuhalten.

(5) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (Fachkursen) für alle in den Lehrplänen der jeweiligen Fachrichtung verordneten Unterrichtsgegenstände und Schulveranstaltungen, die anstelle von lehrplanmäßigem Unterricht stattfinden, zu deren Besuch der Lehrling verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

(6) In die Unterrichtszeit sind einzelne an einem Schultag entfallene Unterrichtsstunden bis zum Höchstausmaß eines Schultages einzurechnen, es sei denn, dem Jugendlichen ist wegen des Verhältnisses zwischen der im Betrieb zu verbringenden Zeit und der Wegzeit zumutbar, während dieser unterrichtsfreien Zeit den Betrieb aufzusuchen.

(7) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltspflicht (§ 179 Abs. 7) die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts freizugeben. Wenn der Lehrling während der Lehrzeit oder der Behaltspflicht (§ 179 Abs. 7) erstmals zur Facharbeiterprüfung antritt, hat die/der Lehrberechtigte dem Lehrling die Kosten der Prüfungstaxe zu ersetzen.

(8) Schülervetretern und Mitgliedern von Schülerbeiräten ist für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Obliegenheiten die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren, soweit die Wahrnehmung dieser Verpflichtungen in die Arbeitszeit fällt.

(9) Die/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/des Lehrberechtigten aufgenommenen Lehrlings;
3. schriftlich vom Eintritt der Endigung des Lehrverhältnisses.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 184

Beendigung des Lehrverhältnisses und Wechsel der Lehrstelle

(1) Das Lehrverhältnis endet in folgenden Fällen:

1. mit Ablauf der Dauer der Lehrzeit (§ 180 Abs. 1);
2. mit dem Tod des Lehrberechtigten oder des Lehrlings;
3. mit dem Eintritt der Unmöglichkeit der Erfüllung der vom Lehrberechtigten oder vom Lehrling eingegangenen Verpflichtungen;
4. durch Auflösung aus wichtigen Gründen (§ 185);
5. durch einvernehmliche Auflösung (§ 186);
6. durch Kündigung (§ 187);
 - 6 a. durch außerordentliche Auflösung (§ 187 a).

7. bei Auflösung des Lehrbetriebes;
8. bei Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen gemäß § 15 des Steiermärkischen Land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetzes 1991;
9. mit vorzeitiger positiver Ablegung der FacharbeiterInnenprüfung gemäß § 7 Abs. 1 und 2 LFBAG, 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 (§ 180 Abs. 2) darf ein Wechsel der Lehrstelle nur vorgenommen werden, wenn das bisherige Lehrverhältnis geendet hat (Abs. 1). Der Wechsel der Lehrstelle bedarf der Zustimmung der Land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Die Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn die Voraussetzung des ersten Satzes gegeben ist.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 20/2015

§ 185

Auflösung des Lehrverhältnisses

(1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit rechtswirksam nur aus wichtigen Gründen gelöst werden; solche sind insbesondere auf Seiten

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 §§ 161, 162 und 163 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. Erster und zweiter Satz gelten nicht für die Heimlehre (§ 179 Abs. 4).

§ 186

Einvernehmliche Auflösung

(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 Gerichtes (§ 92 ASGG) oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer vorliegen, 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 (§ 179 Abs. 4).

§ 187

Kündigung

Das Lehrverhältnis kann vom Lehrling oder 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.

§ 187 a

Ausbildungsübertritt

(1) Sowohl die/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. Seitens der/des Lehrberechtigten ist die Auflösung ausgeschlossen, wenn sie/er nicht nachweist, dass die Auflösung aus Gründen, die in der Person des Lehrlings gelegen sind und die die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, gerechtfertigt ist und dadurch ein auf Grund der Fähigkeiten des Lehrlings erzielbarer Ausbildungserfolg innerhalb der Lehrzeit nicht erreicht werden kann.

(2) Abs. 1 ist auf Ausbildungsverträge nach § 11 b Steiermärkisches Land- und forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz 1991 nicht anzuwenden.

(3) Die außerordentliche Auflösung des Lehrverhältnisses durch die Lehrberechtigte/den Lehrberechtigten ist nur dann wirksam, wenn die/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 Landarbeiterkammer über die Mitteilung zu informieren.

(4) Auf das Mediationsverfahren ist das Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG) anzuwenden.

(5) Die/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/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/Der Lehrberechtigte hat die Mediatorin/den Mediator spätestens am Ende des zehnten Lehrmonats bzw. am Ende des 22. Lehrmonats zu beauftragen. In die Mediation sind die/der Lehrberechtigte, der Lehrling, bei dessen Minderjährigkeit auch die gesetzliche Vertreterin/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/der Lehrberechtigte zu tragen.

(6) Das Mediationsverfahren ist beendet, wenn ein Ergebnis erzielt wurde. Als Ergebnis gilt die Bereitschaft der/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/der Mediator die Mediation für beendet erklärt. Das Mediationsverfahren endet jedenfalls mit Beginn des fünften Werktages vor Ablauf des elften oder 23. Lehrmonats, sofern zumindest ein Mediationsgespräch unter Beteiligung der/des Lehrberechtigten oder in deren/dessen Vertretung einer mit der Ausbildung des Lehrlings betrauten Person stattgefunden hat.

(7) Im Falle der Auflösung hat die/der Lehrberechtigte der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle die Erklärung der außerordentlichen Auflösung des Lehrverhältnisses unverzüglich mitzuteilen. Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices 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/den Lehrberechtigten ist der besondere Kündigungsschutz nach § 37, § 39 h, § 153, § 157, § 158 k, § 281 und nach dem Arbeitsplatz-

Sicherungsgesetz 1991 sowie dem Behinderteneinstellungsgesetz anzuwenden. Maßgeblich ist der Zeitpunkt der Erklärung der Auflösung. Auf die außerordentliche Auflösung durch die Lehrberechtigte/den Lehrberechtigten ist § 29 anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBL Nr. 60/2009, LGBL Nr. 73/2013

Abschnitt VII Betriebsverfassung

1. Unterabschnitt Betrieb und Dienstnehmer

§ 188

Betriebsbegriff

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.

§ 189

Feststellung des Vorliegens eines Betriebes

(1) Die Einigungskommission hat auf Antrag festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des § 188 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.

(2) Zur Antragstellung im Sinne des § 188 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.

Anm.: in der Fassung LGBL Nr. 102/2005

§ 190

Gleichstellung

(1) Die Einigungskommission hat auf Antrag eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt sind und die nicht alle Merkmale eines Betriebes im Sinne des § 188 aufweist, einem selbstständigen Betrieb gleichzustellen, wenn sie räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt ist und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahe kommt.

(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 der 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.

Anm.: in der Fassung LGBL Nr. 102/2005

§ 191

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. Personen, die Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz leisten.

§ 192

Rechte des einzelnen Dienstnehmers

- (1) Die Dienstnehmer dürfen in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grunde 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.

§ 193

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.

§ 194

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 selbstständige Anordnungen einzugreifen.
- (4) Die Organe der Dienstnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer beiziehen. 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 § 276 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 § 61 Abs. 2 Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde.

2. Unterabschnitt

Organisationsrecht

§ 195

Organe der Dienstnehmerschaft

- (1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf stimmberechtigte (§ 204 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 § 208 Abs. 3 Z 1

vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) Ausgenommen von Abs. 1 sind bäuerliche Betriebe, sofern sie weniger als fünf ständige Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer ohne Einrechnung der Arbeitskräfte nach § 3 Abs. 1 beschäftigen.

(3) Als bäuerliche Betriebe im Sinne dieses Gesetzes haben jene zu gelten, in denen die Betriebsinhaberinnen/Betriebsinhaber selbst sowie ihre/seine im Familienverband lebenden Familienangehörigen und eingetragene Partnerinnen/Partner im Betrieb mitarbeiten, mit den Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei der Führung des Betriebes eine leitende Angestellte/ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird.

(4) Erfüllt sowohl die Gruppe der Arbeiter als auch die Gruppe der Angestellten (§ 196 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.

(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 Betriebsräteversammlung;
4. die Rechnungsprüfer.

(7) In Unternehmen im Sinne des Abschnittes VII a ist nach Maßgabe des Abschnittes VII a ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beurteilung der Dienstnehmer zu schaffen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007, LGBl. Nr. 81/2010

3. Unterabschnitt

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung

§ 196

Zusammensetzung und Gruppenzugehörigkeit

(1) Die Betriebs(Betriebshaupt)versammlung besteht aus der Gesamtheit der Dienstnehmer (§ 191) 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 Angestellten Tätigkeiten 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.

§ 197

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 § 222 Abs. 1 Z 4 sowie die Beschlussfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates gemäß § 195 Abs. 5.
- (3) Der Betriebshauptversammlung obliegt die Behandlung von Berichten des Betriebsausschusses.

§ 198

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.

§ 199

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 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 § 197 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

§ 200

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.

§ 201

Vorsitz

Die Vorsitzführung obliegt dem Vorsitzenden des Betriebsrates (Betriebsausschusses), in den Fällen des § 200 Abs. 2 dem Einberufer; dieser kann die Vorsitzführung einem Stellvertreter aus dem Kreis der stimmberechtigten Dienstnehmer übertragen.

§ 202

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.

§ 203

Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen

Die Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlungen sind nicht öffentlich. Jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die Steiermärkische Landarbeiterkammer sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden. Der Betriebsinhaber oder sein Vertreter im Betrieb kann auf Einladung der Einberufer an den Betriebsversammlungen teilnehmen. Der Zeitpunkt und die Tagesordnung sind rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

§ 204

Stimmberechtigung und Beschlussfassung

(1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist jede betriebs(gruppen)zugehörige Dienstnehmerin/jeder betriebs(gruppen)zugehöriger Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, die/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 Dienstnehmer erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Beschlüsse über die Enthebung des Betriebsrates (§ 197 Abs. 1 Z 4) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 197 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 195 Abs. 5 bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten. Abstimmungen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 195 Abs. 5 und über Enthebungen haben geheim zu erfolgen.

(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer beschlussfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 195 Abs. 5 und 197 Abs. 1 Z 3, 4 und 8. Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 200 Abs. 2 Z 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer anwesend ist. Die Enthebung des Wahlvorstandes gemäß § 197 Abs. 1 Z 5 kann nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer anwesend ist.

Ann.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

4. Unterabschnitt Betriebsrat

§ 205

Zahl der Betriebsratsmitglieder

(1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit fünf bis neun Dienstnehmern aus einer Person, mit zehn bis 19 Dienstnehmern aus zwei Mitgliedern, mit 20 bis 50 Dienstnehmern aus drei Mitgliedern, mit 51 bis 100 Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit mehr als 100 Dienstnehmern erhöht sich für je weitere 100 Dienstnehmer, in Betrieben mit mehr als 1000 Dienstnehmern für je weitere 400 Dienstnehmer die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates um ein Mitglied. Bruchteile von 100 bzw. 400 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.

§ 206

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 § 211 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 Mitgliedsstelle, so entscheidet das Los.

(3) Wird nur ein Wahlvorschlag eingebracht, so sind die Betriebsratsmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen.

§ 207

Aktives Wahlrecht

(1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmerinnen/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 (§ 196 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004

§ 208

Passives Wahlrecht

(1) Wählbar sind alle DienstnehmerInnen, die

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

(2) Bei getrennten Wahlen sind auch Angehörige der anderen Dienstnehmergruppe wählbar.

(3) Abgesehen von den Personen, die gemäß § 13 Abs. 1 vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen sind, sind nicht wählbar:

1. die Ehegattin/der Ehegatte oder die eingetragene Partnerin/der eingetragene Partner der Betriebsinhaberin/des Betriebsinhabers und Personen, die mit der Betriebsinhaberin/dem Betriebsinhaber bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihr/ihm im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;

2. in Betrieben einer juristischen Person die Ehegattinnen/Ehegatten oder eingetragenen Partnerinnen/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 freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer wählbar. Mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder müssen Dienstnehmer des Betriebes sein. Ein Vorstandsmitglied oder Angestellter einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer kann gleichzeitig nur einem Betriebsrat angehören.

(5) In neu errichteten Betrieben und in Saisonbetrieben sind auch Dienstnehmer 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 81/2010, LGBl. Nr. 35/2012

§ 209

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 neu gewählte 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 Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wird nur ein Vorschlag erstattet, so gelten ohne eine Abstimmung die Kandidaten dieses Vorschlages als gewählt.

(5) In neu errichteten 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.

§ 210

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 §§ 276 und 277 sinngemäß.

(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) Der Betriebsinhaber hat dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Dienstnehmer rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich einzubringen und von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Dienstnehmern zu unterfertigen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Unterschriften von Wahlwerbern 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.

(5) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer Bedacht genommen werden.

(6) Kommt der Wahlvorstand den in 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 die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer des Betriebes, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer die Betriebs(Gruppen)Versammlung einberufen. Diese hat zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

§ 211

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 oder Karenz oder Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes 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.

§ 212

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.

§ 213

Vereinfachtes Wahlverfahren

Unbeschadet der Bestimmungen des § 206 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;
2. der Wahlvorstand besteht aus einem wahlberechtigten Dienstnehmer;
3. es bedarf keiner Einreichung von Wahlvorschlägen im Sinne des § 210 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 Stimmgleichheit entscheidet das Los.

§ 214

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.

§ 215

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.

§ 216

Tätigkeitsdauer des Betriebsrates

(1) Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt vier Jahre. 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 § 214 Abs. 1 oder 2 für ungültig, so führt der frühere Betriebsrat die laufenden Geschäfte bis zur Konstituierung des neu gewählten Betriebsrates, höchstens jedoch bis zum Ablauf von 3 Monaten, ab dem Tag der Ungültigkeitserklärung gerechnet, weiter. Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates gemäß § 217 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.

§ 217

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer

Vor Ablauf des im § 216 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 § 205 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 § 190 Abs. 2 für beendet erklärt.

§ 218

Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

(1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbstständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbstständigten Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbstständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne des § 191 zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 188) im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbstständigten 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 (§ 216 Abs. 1) verlängert werden.

§ 219

Einstellung des Betriebes

Führt die rechtliche Verselbstständigung 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 gemäß § 218 abweichend von § 217 Z 1 die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend von § 222 Abs. 1 Z 3 das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.

§ 220

Einheitlicher Betriebsrat

(1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 188 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); §§ 223 und 224 gelten sinngemäß.

(2) § 218 Abs. 2 erster Satz und § 219 gelten sinngemäß.

§ 221

Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

Nach Wiederaufnahme eines eingeschränkten oder stillgelegten Betriebes kann die Betriebs(Gruppen)versammlung anstelle 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.

§ 222

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 § 208 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 § 224 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.

§ 223

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 § 222 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 (§ 213 Z 3), so tritt das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmenzahl an die Stelle des ausgeschiedenen oder verhinderten Mitgliedes. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

§ 224

Konstituierung des Betriebsrates

(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 Vorsitzenden den Vorsitz zu führen.

(3) Die Betriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Vorsitzenden, 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 Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(6) Bei Stimmengleichheit gilt jenes für die Vorsitzendenstelle vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Liegt auch hier Stimmengleichheit vor, so entscheidet das Los. In diesem Fall ist der Vorsitzenderstellvertreter jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die auf Grund des Losentscheides nicht den Vorsitzenden stellt. Im Falle der Stimmengleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre findet § 226 Abs. 2 sinngemäß Anwendung.

(7) Besteht ein Betriebsrat aus zwei Mitgliedern, so wird mangels Einigung dasjenige Vorsitzende, das bei der Wahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Wurden die Betriebsratsmitglieder auf einen Wahlvorschlag gewählt, so wird mangels Einigung das an erster Stelle gereichte Mitglied Vorsitzende.

(8) Der Vorsitzende 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.

§ 225

Sitzungen des Betriebsrates

(1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Vorsitzenden, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden. Ist im Betrieb eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so ist diese gleichzeitig einzuladen.

(2) Der Vorsitzende hat den Betriebsrat binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn es ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, mindestens jedoch zwei Mitglieder verlangen.

(3) Kommt der Vorsitzende 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, beratend zuziehen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

§ 226

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 (§ 228) keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmengleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat. Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung oder Entlassung eines Dienstnehmers bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln 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) 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/Der Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlussfassung Sorge zu tragen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

§ 227

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 Maßnahmen 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.

(4) Für die Sitzungen der Ausschüsse gemäß Abs. 2 und 3 ist § 225 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschusssitzungen als Beobachter teilzunehmen.

§ 228

Autonome Geschäftsordnung

Der Betriebsrat kann mit Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung beschließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung von Ausschüssen im Sinne des § 227 Abs. 3;
2. die Zahl der Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden und die Reihenfolge der Stellvertretung.

§ 229

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.

§ 230

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 Ausmaß vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen.

§ 231

Ausführende Bestimmungen

Nähere Bestimmungen über die Wahl und Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates und der Betriebsräte sind durch Verordnung der Landesregierung zu erlassen.

§ 232

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. Der Antrag ist spätestens eine Woche vor dem Stattfinden der Betriebs(Gruppen)versammlung durch Anschlag im Betrieb kundzumachen.

(3) Der Vorsitzende der Betriebs(Gruppen)versammlung hat den Beschluss auf Einhebung einer Betriebsratsumlage dem Betriebsinhaber und der Steiermärkischen Landarbeiterkammer unverzüglich schriftlich bekannt zu geben sowie durch Anschlag im Betrieb kundzumachen.

(4) Die Umlagen sind vom Dienstgeber vom Arbeitsentgelt einzubehalten und bei jeder Lohn(Gehalts)auszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen.

(5) Die Abs. 2 und 3 gelten sinngemäß für die Änderung der Höhe der Betriebsratsumlage.

§ 233

Betriebsratsfonds

(1) Die Eingänge aus der Betriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 232 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 des Betriebsrates, bei seiner Verhinderung dessen Stellvertreter.

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den in § 232 Abs. 1 bezeichneten Zwecken verwendet werden. Über die Einnahmen und Ausgaben des Betriebsratsfonds, den Kassabestand, über Guthaben bei Banken, Sachanlagevermögen und über sämtliche Verbindlichkeiten sind überprüfbare und vollständige Aufzeichnungen zu führen.

(4) Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, hat die Betriebs(Gruppen)versammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds bei zeitweiligem 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.

(5) Hat die Betriebsversammlung einen Beschluss im Sinne des Abs. 4 nicht gefasst, obliegt die Vertretung und Verwaltung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlers eines ordentlichen Vertretungs(Verwaltungs)organs, höchstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten dem ältesten Rechnungsprüfer, wenn keine Rechnungsprüfer bestellt sind, der Steiermärkischen Landarbeiterkammer. Nach Ablauf von sechs Monaten ist der Betriebsratsfonds aufzulösen.

(6) Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der Steiermärkischen Landarbeiterkammer.

(7) Der Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird. Bei der Verwertung des Fondsvermögens sind in angemessener Weise auch jene Dienstnehmer zu berücksichtigen, die innerhalb des letzten Jahres vor der Betriebseinstellung ausgeschieden sind. Nähere Regelungen sind durch Beschluss der Betriebs(Gruppen)versammlung zu treffen.

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so verschmelzen die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Werden infolge Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebsrates getrennte Betriebsrate gewählt, so zerfällt der Betriebsratsfonds in getrennte Fonds für jede

Arbeitnehmergruppe. Das Vermögen ist nach dem Verhältnis der Zahlen der gruppenangehörigen Arbeitnehmer auf die getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

(9) Wird auf Grund von Beschlüssen der Arbeitnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat (§ 195 Abs. 5) errichtet, ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschluss der jeweils zuständigen Betriebs(Gruppen)versammlung zu regeln.

(10) Wird ein Betrieb aufgeteilt oder werden Betriebsteile ausgegliedert oder werden die Betriebsteile rechtlich verselbstständigt, so ist das Fondsvermögen auf die Fonds jener Betriebsräte, die nach Abschluss der Umstrukturierungsmaßnahmen in den verselbstständigten Betriebsteilen errichtet sind, aufzuteilen. Getrennte Fonds für die Gruppen der Arbeiter und Angestellten sind auf die Fonds der entsprechenden Betriebsräte in den verselbstständigten Betriebsteilen aufzuteilen. Die Aufteilung hat nach dem Verhältnis der Zahl der (gruppenangehörigen) Beschäftigten in den Betriebsteilen am Tag der rechtlichen Wirksamkeit der Verselbstständigung zur Zahl der (gruppenangehörigen) Beschäftigten im Betrieb vor der Ausgliederung zu erfolgen. Bei der Aufteilung sind nur jene Betriebsteile bzw. die in diesen Betriebsteilen Beschäftigten zu berücksichtigen, in denen sich innerhalb von sechs Monaten nach Ablauf der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches des Betriebsrates des ursprünglichen Betriebes (§ 218) ein Betriebsrat konstituiert.

(11) Die Steiermärkische Landarbeiterkammer 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.

(12) Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung obliegt der Steiermärkischen Landarbeiterkammer, wenn

1. der Beschluss nicht den im § 232 Abs. 1 geforderten Verwendungszweck vorsieht oder
2. der Beschluss undurchführbar geworden ist.

(13) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuss ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer zu verwenden.

Ann.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 234

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 (Dienstnehmergruppen) mit mehr als 20 Dienstnehmern zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. § 213 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung einer Betriebsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert vier Jahre, es sei denn, die Wahl findet gemäß Abs. 3 und 4 vor ihrem Ablauf statt. Die Wiederwahl ist zulässig. Die Tätigkeitsdauer der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) endet insbesondere dann vorzeitig, wenn die Betriebs(Gruppen)versammlung ihre Enthebung gemäß § 197 Abs. 1 Z 7 beschließt oder wenn der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zum Mitglied (Ersatzmitglied) des Betriebsrates gewählt wird. Im Übrigen finden die §§ 217 und 222 Abs. 1 sinngemäß Anwendung.

(3) In Betrieben (Dienstnehmergruppen), in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs(Gruppen)versammlung anlässlich der Wahl des Wahlvorstandes (§ 209) beschließen, die Wahl der 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 Rechnungsprüfer vorzubereiten und durchzuführen. Die Wahlkundmachung (§ 210 Abs. 2) hat auch die Ausschreibung der Wahl der Rechnungsprüfer zu enthalten. Auf die Vorschläge für die Wahl der Rechnungsprüfer ist § 210 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Wahl des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer kann mittels gemeinsamen Stimmzettels erfolgen. § 213 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(5) Die Mitglieder des Betriebsrates, der Betriebsinhaber sowie jeder Dienstnehmer des Betriebes haben den Rechnungsprüfern die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Bei allen ihnen in Ausführung ihres Amtes bekannt gewordenen Verhältnissen und Angelegenheiten des Betriebsratsfonds, des Betriebes und der Dienstnehmer sind die Rechnungsprüfer zur Verschwiegenheit verpflichtet. Das gilt nicht gegenüber den Prüfungsorganen der Steiermärkischen Landarbeiterkammer.

(6) Rechnungsprüfer haben bei der Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds mit den Prüfungsorganen der Steiermärkischen Landarbeiterkammer zusammenzuarbeiten. Die Ergebnisse ihrer Prüfungstätigkeit sind zum Gegenstand eines Berichtes an die nächste Betriebs(Gruppen)versammlung zu machen.

5. Unterabschnitt Betriebsausschuss

§ 235

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 Vorsitzenden des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreters ist von den Vorsitzenden der Betriebsräte gemeinsam einzuberufen. Kommt es innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, kann ein Vorsitzender allein die Einberufung vornehmen. Für die Wahl ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder jedes Betriebsrates erforderlich.

(3) Bis zur Wahl des Vorsitzenden des Betriebsausschusses führt jener Betriebsratsobmann den Vorsitz, der die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Der Vorsitzende des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter werden aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Der Stellvertreter ist aus der Mitte der Mitglieder jenes Betriebsrates zu wählen, dem der Vorsitzende als Mitglied nicht angehört. § 213 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 Vorsitzender des Betriebsausschusses, der die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Bei gleicher Gruppenstärke entscheidet das Los.

(5) Der Vorsitzende des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter sind neu zu wählen, sobald einer der beiden Betriebsräte sich nach Neuwahl konstituiert hat.

§ 236

Geschäftsführung

(1) Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses sind, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, § 225 Abs. 1, 3 und 4, § 226, § 227 Abs. 1 bis 3, § 228 Z 1 und 2, § 229 und § 230 sinngemäß anzuwenden.

(2) Der Vorsitzende hat den Betriebsausschuss binnen zwei 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 Dritteln der abgegebenen Stimmen. Ist für jede Gruppe nur ein Betriebsratsmitglied zu wählen, bedarf es für das Zustandekommen eines Beschlusses der Übereinstimmung beider Betriebsratsmitglieder.

6. Unterabschnitt Betriebsräteversammlung

§ 237

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 (§ 241 Abs. 4) und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 4) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Fall 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 Vierteln aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens und eine Mehrheit von zwei Dritteln 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 §§ 202 Abs. 2 und 203 sinngemäß anzuwenden.

§ 238

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 (§ 241 Abs. 4).

7. Unterabschnitt

Zentralbetriebsrat

§ 239

Zusammensetzung

(1) Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen bis zu 1000 Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. Die Zahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere 500 Dienstnehmer, in Unternehmen mit mehr als 5000 Dienstnehmern für je weitere 1000 Dienstnehmer um jeweils ein Mitglied. Bruchteile von 500 und 1000 werden für voll gerechnet. § 205 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Im Zentralbetriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

§ 240

Berufung

(1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes (§ 206 Abs. 2) geheim gewählt. Jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Zahl der bei der letzten 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 der 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 des § 206 Abs. 3, § 209 Abs. 2, § 211 Abs. 1 sowie die §§ 212, 214 und 215 sinngemäß anzuwenden.

§ 241

Tätigkeitsdauer

(1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt vier Jahre. § 216 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 Betrieb, der seine Tätigkeit wieder aufgenommen hat, ein Beschluss zur Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates (§ 221) 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 Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist § 223 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) Die Bestimmungen über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§§ 218, 219 und 220) sind sinngemäß anzuwenden.

§ 242

Geschäftsführung

Auf die Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sind die Vorschriften des § 224 Abs. 1 bis 4, 6 und 8, der §§ 225 bis 227, des § 228 Z 1 und 2 und des § 229 sinngemäß anzuwenden.

§ 243

Aufwand

(1) Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den Zentralbetriebsrat sind in sinngemäßer Anwendung des § 230 vom Betriebsinhaber zur Verfügung zu stellen.

(2) Die den einzelnen Mitgliedern des Zentralbetriebsrates in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenden 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.

§ 244

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.

§ 245

Zentralbetriebsratsfonds

Die Eingänge aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstige für die im § 244 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 § 244 Abs. 1 bezeichneten Zwecken zu verwenden.

§ 246

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. § 233 Abs. 2, 4 und 8 sind sinngemäß anzuwenden.

§ 247

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 Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Zentralbetriebsrat nicht angehören. § 213 Z 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert vier Jahre. Wiederwahl ist zulässig.

8. Unterabschnitt

Befugnisse der Dienstnehmerschaft, allgemeine Befugnisse

§ 248

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 (§ 66) und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt (§ 73 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 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.

§ 249

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 (§ 248) 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.

§ 250

Allgemeine Information

(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) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezogenen 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 § 248 oder anderen Rechtsvorschriften ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt, ist zur Einsicht in die Daten einzelner Dienstnehmer deren Zustimmung erforderlich.

§ 251

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 dem anderen Teil die Beziehung seiner Interessenvertretung zu ermöglichen.

§ 252

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. den Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren
 6. den Betriebsrat über Auflagen, Vorschreibungen, Bewilligungen und behördliche Informationen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren und zu den Informationen, die sich aus den Schutzmaßnahmen und Maßnahmen zur Gefahrenverhütung ergeben, im Voraus anzuhören,
 7. 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 bzw. Aufgabenbereichen im Voraus anzuhören,
 8. den Betriebsrat zur Information der Dienstgeber von betriebsfremden Dienstnehmern über die in Z 7 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen im Voraus anzuhören.

(3) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, 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 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 § 226. Der Beschluss ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Zustimmung rechtswirksam.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 252a

Betriebliche Frauenförderung sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf

(1) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat im Rahmen der Beratung nach § 251 Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung bzw. der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf zu beraten. Solche Maßnahme 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005

§ 253

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.

9. Unterabschnitt

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

§ 254

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.

(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, gewährt oder betriebliche Schulungsmaßnahmen in solche umgewandelt werden sollen.

(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 Betriebsvereinbarungen 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.

§ 255

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 Wohlfahrtseinrichtungen 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.

§ 256

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

(1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers 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 des Dienstnehmers enthalten sind;
3. die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Dienstnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren;
4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen sowie akkordähnlichen Prämien und Entgelten, die auf statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte;
5. 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. § 75 Abs. 3 zweiter Satz ist nicht anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

§ 257

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 §§ 75 Abs. 2 und 258 Abs. 2 sinngemäß.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 werden die sich aus § 256 ergebenden Zustimmungsrechte des Betriebsrates nicht berührt.

§ 258

Betriebsvereinbarungen

(1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 72 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

1. allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Dienstnehmer im Betrieb regeln;
- 1 a. Auswahl der BV-Kasse nach § 59 h oder nach dem BMSVG;
- 1 b. Grundsätze der betrieblichen Beschäftigung von Dienstnehmerinnen/Dienstnehmern, die im Rahmen einer Überlassung tätig sind;
2. generelle Festsetzung des Beginns 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 § 272 Abs. 1 Z 1 bis 7, 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 Dienstnehmer;
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 Regelungen von Aufwandsentschädigungen;
13. Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit;
14. betriebliches Vorschlagswesen;
15. Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen;
16. Systeme der Gewinnbeteiligung sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelte nicht nur für einzelne Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter 256 Abs. 1 Z 4 fallen;
17. Maßnahmen zur Sicherung der von den Dienstnehmern 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 Dienstnehmer bei Krankheit und Unfall;
22. Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses;
23. Maßnahmen im Sinne der §§ 256 Abs. 1 und 257 Abs. 1;
24. Maßnahmen der betrieblichen Frauenförderung (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf;
25. Festlegung des Beginns und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 218);
26. Festlegung von Rahmenbedingungen für die Übertrittsmöglichkeit in das Abfertigungsrecht nach den §§ 59 f bis 59 n oder nach dem BMSVG.

(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 Streitteile die Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(3) In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 35 Dienstnehmer 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 35/2012, LGBl. Nr. 73/2013

10. Unterabschnitt

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

§ 259

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.

§ 260

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 konnte, ist die Beratung nach erfolgter Einstellung durchzuführen.

(4) Jede erfolgte Einstellung eines Dienstnehmers ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Diese 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/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/Dienstnehmer und hinsichtlich der Vergütung für die Überlassung mit der Überlasserin/dem Überlasser getroffen wurden. Die §§ 248 bis 252a sind sinngemäß anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 261

Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

(1) Entgelte der im § 256 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 § 256 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.

§ 262

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.

§ 263

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 (§ 256 Abs. 1 Z 1) vorgesehen ist; sie bedarf, sofern darüber nicht eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet, der Zustimmung des Betriebsrates.

§ 264

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.

§ 265

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 Entgeltes verbunden ist.

§ 266

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 Woche nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 schriftlich geltend zu machen. Eine gerichtliche Geltendmachung hat innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 zu erfolgen.

§ 267

Anfechtung von Kündigungen

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

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

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

1. die Kündigung

- a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
- b) wegen ihrer/seiner Tätigkeit in Gewerkschaften oder in der Steiermärkischen Landarbeiterkammer;
- c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer,
- d) wegen ihrer/seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeugin/Wahlzeuge;
- e) wegen ihrer/seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
- f) wegen ihrer/seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;
- g) wegen der bevorstehenden Einberufung der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991);
- h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von der Dienstgeberin/vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch die Dienstnehmerin/den Dienstnehmer;

- i) wegen ihrer/seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmedizinerin/Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinerinnen/Arbeitsmedizinern erfolgt ist oder
2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und die gekündigte Dienstnehmerin/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/des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, die Betriebsinhaberin/der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung
- a) durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder
 - b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist.

(3a) Umstände gemäß Abs. 3 Z 2 lit. a), die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter einer Dienstnehmerin/eines Dienstnehmers haben, die/der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung der älteren Dienstnehmerin/des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden. Bei älteren Dienstnehmerinnen/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/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/des Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für die Gekündigte/den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer des gleichen Betriebes auf derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit die/der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt.

(4) Die Betriebsinhaberin/Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen der gekündigten Dienstnehmerin/des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen der Dienstnehmerin/des Dienstnehmers nicht nach, so kann diese/dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3b nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Dienstnehmerin/der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.

(4a) Bringt die Dienstnehmerin/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/der Kläger im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinne des Abs. 3 Z 1 beruft, hat sie/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/dem Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

§ 268

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 Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 267 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 267 Abs. 3 Z 2 vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt hat. § 267 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 269

Anfechtung durch den Dienstnehmer

(1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann die betroffene Dienstnehmerin/der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Gericht anfechten. § 267 Abs. 4a ist anzuwenden.

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

11. Unterabschnitt

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

§ 270

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage einschließlich der finanziellen Lage des Betriebes sowie über deren voraussichtliche Entwicklung, 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) dem Betriebsinhaber 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 Arbeitsmarktförderungsgesetz an das zuständige Arbeitsamt unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Informations- und Beratungspflicht der Betriebsinhaberin/des Betriebsinhabers gemäß Abs. 1 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen 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/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/Dienstnehmer;
3. die hinsichtlich der Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen zu umfassen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

§ 271

Vorlage der Bilanz

In Betrieben, in denen dauernd mindestens 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, hat der Betriebsinhaber 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 der Betriebsinhaber 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.

§ 272

Mitwirkung bei Betriebsänderungen

(1) Die Betriebsinhaberin/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/der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
2. die Auflösung von Dienstverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz auslöst;
3. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
4. der Zusammenschluss mit anderen Betrieben;
5. Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation,
6. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
7. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;
8. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb.

(2) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 Z 2 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 Dienstnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Dienstnehmer,
3. die Zahl und die Verwendung der beschäftigten Dienstnehmer,
4. den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,
5. allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Dienstnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach Z 1 bis 5 hat schriftlich zu erfolgen. Unbeschadet des § 251 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.

(3) Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Dienstnehmer nachteiligen Folgen von Maßnahmen gemäß Abs. 1 erstatten; hiebei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen.

(4) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 Z 1 bis 7 wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Dienstnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Dienstnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt 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. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer in der Weise zu

berücksichtigen, dass Nachteile, die die Dienstnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

§ 273

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 Kreis der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz 1965 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 dem 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) 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 Zentralbetriebsrat abuberufen und neu zu entsenden, wenn sich die Zahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert.

(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 Beziehungen zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstandes behandeln.

(5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 über die Vertretung der Dienstnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie auf Genossenschaften, die dauernd mindestens 40 Dienstnehmer beschäftigen.

12. Unterabschnitt Organzuständigkeit

§ 274

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 (§ 251);
2. wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§§ 270 und 271);
3. Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten gemäß den §§ 272 und 273;
4. Abschluss, Änderung und Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich alle im Betriebsausschuss vertretenen Dienstnehmergruppen erfasst;
5. soweit die Interessen aller im Betriebsausschuss vertretenen Dienstnehmergruppen betroffen sind
 - a) Überwachung der Einhaltung der die Dienstnehmer betreffenden Vorschriften (§ 248);

- b) Recht auf Intervention (§ 249);
- c) allgemeines Informationsrecht (§ 250);
- d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 252);
- e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 254 und 255),
- 6. Entsendung von Dienstnehmervertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 284 j und 248 k), in den SCE-Betriebsrat (§ 284 aa) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 284 an);
- 7. Mitwirkung an den Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 284 w oder 284 x 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 (§ 195 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 § 273;
- 2. soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berühren
 - a) Recht auf Intervention (§ 294);
 - b) allgemeines Informationsrecht (§ 250);
 - c) Beratungsrecht (§ 251);
 - d) Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 252);
 - e) Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen (§§ 254 und 255);
 - f) wirtschaftliche Informations- und Interventionsrechte (§§ 270 und 271);
 - g) Mitwirkung bei Betriebsänderungen (§ 272);
- 3. Wahrnehmung der Rechte gemäß § 248 Z 3 hinsichtlich geplanter und in Bau befindlicher Betriebsstätten des Unternehmens, für die noch kein Betriebsrat zuständig ist;
- 4. Entsendung von Dienstnehmervertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 284 j und 284 k), in den SCE-Betriebsrat (§ 284 aa) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 284 an);
- 5. Mitwirkung an den Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 284 w oder 284 x abgeschlossenen Vereinbarungen.

Ann.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 275

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.

13. Unterabschnitt

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

§ 276

Grundsätze der Mandatsausübung, 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. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen 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 Dienstnehmer bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

§ 277

Freizeitgewährung

Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 279, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgeltes zu gewähren.

§ 278

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 Entgeltes freizustellen.

(2) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und 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 Entgeltes von der Arbeitsleistung freizustellen.

(4) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbstständigung (§§ 218 und 219) die Anzahl der Dienstnehmer unter die für den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht.

§ 279

Bildungsfreistellung

(1) Jedes Mitglied des Betriebsrates hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von drei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes; in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, hat jedes Mitglied des Betriebsrates Anspruch auf eine solche Freistellung gegen Entfall des Entgeltes.

(2) Die Dauer der Freistellung kann in Ausnahmefällen bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung bis zu fünf 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 § 280 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.

§ 280

Erweiterte Bildungsfreistellung

(1) In Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern ist neben der Bildungsfreistellung gemäß § 279 auf Antrag des Betriebsrates ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres gegen Entfall des Entgeltes von der Arbeitsleistung freizustellen. §§ 278 Abs. 2 sowie 279 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.

§ 281

Kündigungs- und Entlassungsschutz

(1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung der Einigungskommission gekündigt oder entlassen werden. Die Einigungskommission hat bei ihrer Entscheidung den sich aus § 276 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen der §§ 282 Z 3 und 283 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 §§ 281 bis 283 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) Die Abs. 1 bis 3 und die §§ 282 und 283 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. 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 Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge.
3. Mitglieder eines Betriebsrates, der nach Beendigung seiner Tätigkeitsdauer die Geschäfte weiterführt (§ 216 Abs. 2), bis zum Ablauf von drei Monaten nach Beendigung dieser Tätigkeit.

§ 282

Kündigungsschutz

Die Einigungskommission darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 281 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.

§ 283

Entlassungsschutz

(1) Die Einigungskommission darf unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 281 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 in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung schuldig machte, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag des Betriebsinhabers zu erfolgen hat,
3. im Dienst 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 erhebliche 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 284

Fristen

Für die Berechnung und den Lauf der in diesem Abschnitt festgesetzten Fristen gelten die Bestimmungen der §§ 32 und 33 AVG sinngemäß.

Abschnitt VIIa Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft

1. Unterabschnitt Allgemeines

§ 284 a

Geltungsbereich

(1) Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten für Unternehmen, die unter den Abschnitt VII fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 des Rates vom 22. Juli 2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft (SCE), ABl. L 207 vom 18.8.2003, S. 1, berichtigt durch ABl. L 49 vom 17.2.2007, S. 35, vorgesehenen Rechtsform

1. durch Neugründung, an der mindestens zwei nach dem Recht eines Mitgliedstaates 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 Mitgliedstaates 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 Mitgliedstaates gegründet worden ist und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in einem Mitgliedstaat hat, sofern sie seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegende Tochtergesellschaft oder Niederlassung hat,

gegründet oder geführt werden und ihren Sitz in der Steiermark haben oder haben werden.

(2) Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten weiters für Unternehmen, die unter den Abschnitt VII fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vorgesehenen Rechtsform

1. ausschließlich von natürlichen Personen oder
2. von einer einzigen nach dem Recht eines Mitgliedstaates 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 Dienstnehmer beschäftigen.

(3) Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten weiters für Unternehmen, die unter den Abschnitt VII fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vorgesehenen Rechtsform

1. ausschließlich von natürlichen Personen oder
2. von einer einzigen nach dem Recht eines Mitgliedstaates gegründeten juristischen Person und von natürlichen Personen

gegründet worden sind, ihren Sitz im Inland haben und insgesamt weniger als 50 Dienstnehmer oder in nur einem Mitgliedstaat 50 oder mehr Dienstnehmer beschäftigen, sofern nach deren Eintragung mindestens ein Drittel der Gesamtzahl der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag stellt oder die Gesamtzahl von 50 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 b

Erweiterter Geltungsbereich

Für die Pflicht der beteiligten juristischen Personen im Inland zur Zusammenarbeit mit den Organen der Dienstnehmerschaft gemäß § 284 g Z 1, die Pflicht zur Bekanntgabe der Informationen gemäß § 284 h Abs. 3, die Ermittlung der Zahl der im Inland beschäftigten Dienstnehmer (§ 284 h Abs. 4), die

Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 284j und 284k), in den SCE-Betriebsrat (§ 284aa) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 284an), die Beendigung ihrer Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium (§ 284p Abs. 2), zum SCE-Betriebsrat (§ 284ad Abs. 5) und im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 284an Abs. 4) sowie die für sie geltende Verschwiegenheitspflicht (§ 284ap) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 284aq) gelten die Bestimmungen dieses Abschnitts auch dann, wenn der Sitz der Europäischen Genossenschaft nicht in der Steiermark liegt oder liegen wird.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 c

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) Unter betroffener Tochtergesellschaft ist eine Tochtergesellschaft einer beteiligten juristischen Person zu verstehen, die bei der Gründung einer Europäischen Genossenschaft zu deren Tochtergesellschaft werden soll.

(4) Unter betroffenem Betrieb ist ein Betrieb einer beteiligten juristischen Person zu verstehen, der bei der Gründung einer Europäischen Genossenschaft zu deren Betrieb werden soll.

(5) 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.

(6) 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.

(7) Wenn mehrere Unternehmen einer Unternehmensgruppe die in Abs. 5 genannten Kriterien erfüllen, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 6 Z 1 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen. Wenn keines der Unternehmen das in Abs. 6 Z 1 genannte Kriterium erfüllt, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 6 Z 2 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen. Wenn auch keines der Unternehmen das in Abs. 6 Z 2 genannte Kriterium erfüllt, so gilt das Unternehmen, das das in Abs. 6 Z 3 genannte Kriterium erfüllt, als herrschendes Unternehmen.

(8) 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.

(9) 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 des Rates vom 21. Dezember 1989 über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen, ABl. L 395 vom 30.12.1989, S. 1.

(10) 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.

(11) Maßgebend für die Feststellung, ob ein Unternehmen ein herrschendes Unternehmen ist, ist das Recht des Mitgliedstaates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat. Wenn das herrschende Unternehmen nicht in einem Mitgliedstaat ansässig ist, so kommt das Recht jenes Mitgliedstaates zur Anwendung, in dem das als Vertreter benannte Unternehmen oder, in Ermangelung eines solchen, in dem das Unternehmen, das die höchste Anzahl von Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten aufweist, liegt.

(12) Abs. 5 und 6 sind nicht anzuwenden, wenn ein Unternehmen, das dem Recht eines anderen Mitgliedstaates unterliegt, nach diesem Recht als herrschendes Unternehmen gilt, weil es ein vorrangiges Kriterium im Sinne des Abs. 7 erfüllt oder den Beweis erbringt, dass es in sonstiger Weise einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 d

Organe der Dienstnehmerschaft

In Unternehmen, die die Voraussetzungen des § 284 a 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 Dienstnehmer zu schaffen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 e

Beteiligung der Dienstnehmer

(1) Das Recht der Dienstnehmer auf Beteiligung in der Europäischen Genossenschaft umfasst alle Verfahren, durch die die Dienstnehmervertreter auf die Beschlussfassung in der Europäischen Genossenschaft Einfluss nehmen können. Insbesondere beinhaltet das Recht der Dienstnehmer 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 Dienstnehmer oder der Dienstnehmervertreter 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 Mitgliedstaates hinausgehen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Unterrichtung müssen den Dienstnehmervertretern 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 Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen dem Organ zur Vertretung der Dienstnehmer oder den Dienstnehmervertretern und dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft zu verstehen. Zeitpunkt, Form und Inhalt der Anhörung müssen den Dienstnehmervertretern 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 Dienstnehmer oder der Dienstnehmervertreter auf alle Angelegenheiten der Europäischen Genossenschaft durch die Wahrnehmung des Rechts zu verstehen, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder des Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft zu wählen oder zu bestellen oder einen Teil oder alle Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft zu empfehlen oder abzulehnen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 f

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-Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmer

notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 g

Grundsätze der Zusammenarbeit

Die Organe der Dienstnehmerschaft (§ 284 d) und die jeweils zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgane

1. der beteiligten juristischen Personen bzw.
2. der Europäischen Genossenschaft

haben unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen mit dem Willen zur Verständigung zusammenzuarbeiten.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

2. Unterabschnitt

Besonderes Verhandlungsgremium

§ 284 h

Aufforderung zur Errichtung

(1) Das besondere Verhandlungsgremium ist auf Grund einer schriftlichen Aufforderung der zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen an die Vertreter der Dienstnehmer oder an die Dienstnehmer – 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 zu erfolgen

1. im Fall der Neugründung einer Europäischen Genossenschaft gemäß § 284 a Abs. 1 Z 1 oder Abs. 2 mindestens vier Wochen vor Unterzeichnung der Satzung,
2. im Fall der Gründung durch Verschmelzung von Genossenschaften gemäß § 284 a Abs. 1 Z 2 unmittelbar nach Offenlegung des Verschmelzungsplanes,
3. im Fall der Gründung durch Umwandlung einer Genossenschaft gemäß § 284 a Abs. 1 Z 3 unmittelbar nach der Vereinbarung des Umwandlungsplanes und
4. im Fall einer gemäß § 284 a Abs. 3 gegründeten Europäischen Genossenschaft, unmittelbar nachdem mindestens ein Drittel der Gesamtzahl der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag gestellt hat oder die Gesamtzahl von 50 Dienstnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten erreicht oder überschritten wird.

(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 Dienstnehmer und die Gesamtzahl der in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe beschäftigten Dienstnehmer,
4. die Identität der zur Vertretung der Dienstnehmer in diesen Gesellschaften und Betrieben errichteten Organe sowie die Zahl der von diesen Organen jeweils vertretenen 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 Dienstnehmer; wenn nicht alle Dienstnehmer einer beteiligten juristischen Person von einem System der Mitbestimmung erfasst sind, auch das Verhältnis der von einem System der Mitbestimmung erfassten Dienstnehmer zur jeweiligen Gesamtzahl der Dienstnehmer,
6. den Termin der konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums.

(4) Für die Ermittlung der Zahl der beschäftigten Dienstnehmer ist der Zeitpunkt der Aufforderung gemäß Abs. 1 maßgebend.

(5) Die zuständige freiwillige Berufsvereinigung der Dienstnehmer ist von der Aufforderung gemäß Abs. 1 durch das für die Entsendung zuständige Organ der Dienstnehmerschaft zu verständigen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 i

Zusammensetzung

(1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Dienstnehmern, der 10 % der Gesamtzahl oder einen Bruchteil von 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe beträgt, ist aus diesem Mitgliedstaat ein Mitglied 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 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 Dienstnehmer dieser beteiligten juristischen Personen sind oder ausschließlich von den Dienstnehmern dieser beteiligten juristischen Personen gewählt oder sonst bestimmt worden sind, sind keine weiteren zusätzlichen Mitglieder gemäß Abs. 2 zu entsenden.

(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 Dienstnehmer in absteigender Reihenfolge zugeteilt.

(5) Treten während der Tätigkeitsdauer des besonderen Verhandlungsgremiums solche Änderungen in der Struktur oder Dienstnehmerzahl 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- oder Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen unverzüglich an das besondere Verhandlungsgremium und an die Vertreter der Dienstnehmer oder an die 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 j

Entsendung der Mitglieder

(1) Die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden steirischen Mitglieder werden durch Beschluss des gemäß § 284 k zur Entsendung berechtigten Organs der Dienstnehmerschaft aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt. Anstelle eines Betriebsratsmitgliedes kann auch ein Funktionär oder Dienstnehmer der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer ernannt werden.

(2) Im Fall, dass mehrere steirische Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden sind, hat das gemäß § 284 k zur Entsendung berechnete Organ zugleich mit dem Entsendungsbeschluss auch Beschluss darüber zu fassen, wie viele Dienstnehmer von einem entsendeten Mitglied jeweils vertreten werden. Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, dass alle in der Steiermark beschäftigten Dienstnehmer von einem solchen Mitglied vertreten werden.

(3) Bei der Entsendung soll nach Maßgabe der Anzahl der den steirischen Dienstnehmervertretern 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 Dienstnehmer vertreten. Bei der Ermittlung der Zahl der in den Unternehmen und in den Betrieben beschäftigten Dienstnehmer sind die der Aufforderung zur Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß §§ 284 h Abs. 3 Z 3 und 4 und 284 i Abs. 5 anzuschließenden Informationen zugrunde zu legen.

(5) Auf eine angemessene Vertretung der Gruppen der Arbeiter und der Angestellten sowie der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer soll Bedacht genommen werden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284k

Entsendung durch Beschlüsse des Betriebsausschusses bzw. Betriebsrates

(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 vom Vorsitzenden des Betriebsausschusses (Betriebsrates) des nach der Zahl der wahlberechtigten Dienstnehmer größten steirischen Betriebes 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 Zentralbetriebsrates zu benennen. Ist in einem Unternehmen ein Zentralbetriebsrat nicht errichtet, so ist Abs. 1 sinngemäß anzuwenden. Bestehen mehrere Zentralbetriebsräte, so ist vom Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates des nach der Zahl der wahlberechtigten Dienstnehmer größten steirischen Unternehmens eine Versammlung der Mitglieder der in Unternehmen bestellten Zentralbetriebsräte einzuberufen, der die Beschlussfassung über die Entsendung obliegt. Besteht neben einem oder mehreren Zentralbetriebsräten noch mindestens ein in keinem Zentralbetriebsrat vertretener Betriebsausschuss (Betriebsrat), sind die Betriebsratsvorsitzenden und ihre Stellvertreter zu dieser Sitzung einzuladen; sie gelten insoweit als Zentralbetriebsratsmitglieder.

(3) Die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums an das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen hat unverzüglich zu erfolgen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284l

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 einen Vorsitzenden und einen oder mehrere 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 § 284r abzuschließen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284m

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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 n

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 Dienstnehmer vertritt.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Dienstnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, den Abschluss einer Vereinbarung beschließen, die eine Minderung der Mitbestimmungsrechte der Dienstnehmer 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 Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen erstreckt;
2. auf andere Weise gegründet werden soll, auf mindestens 50 % der Gesamtzahl der 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 § 284 e Abs. 4 bestimmten Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates der Europäischen Genossenschaft gegenüber dem höchsten, in den beteiligten juristischen Personen geltenden Anteil an Dienstnehmervertretern in einem Aufsichts- oder Verwaltungsorgan zu verstehen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 o

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 § 284 t Abs. 1 fasst;
2. wenn das Gericht die Errichtung (§ 284 h 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 §§ 284 w oder 284 x, sofern in der Vereinbarung nichts anderes bestimmt ist;
4. im Fall des § 284 y Abs. 1 Z 1;
5. wenn innerhalb des gemäß § 284 s maßgeblichen Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 284 w oder 284 x zustande gekommen ist.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 p

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 284 k 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 bzw. seine Tätigkeit bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der 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 Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 284j 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 §§ 284j und 284k neue Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 q

Kostentragung

(1) Dem besonderen Verhandlungsgremium sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben Sachfordernisse 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 einen Sachverständigen sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums, sind von den beteiligten juristischen Personen zu tragen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 r

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 Dienstnehmer 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 s

Dauer der Verhandlungen

(1) Die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 284w oder 284x 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 den §§ 284w oder 284x bis zur Dauer eines Jahres ab dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt fortzusetzen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 t

Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen

(1) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Dienstnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, beschließen, keine Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinne des § 284s Abs. 1 zu eröffnen oder die bereits eröffneten Verhandlungen abubrechen.

(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 Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren 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 (§ 284 s) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des 3. Unterabschnitts keine Anwendung.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 u

Strukturänderungen

(1) Das besondere Verhandlungsgremium ist, sofern wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft stattfinden, die die Interessen der Dienstnehmer in Bezug auf ihre Beteiligungsrechte betreffen, einzuberufen

1. auf Grund einer schriftlichen Aufforderung des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft oder
2. auf schriftlichen Antrag von mindestens 10 % der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertretern oder
3. auf schriftlichen Antrag des SCE-Betriebsrates (§ 284 aj Abs. 1 Z 2).

(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 den §§ 284 w oder 284 x ist das besondere Verhandlungsgremium oder der SCE-Betriebsrat entsprechend den Änderungen der Struktur oder der Dienstnehmerzahl der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe neu zusammzusetzen (§§ 284 i Abs. 5 und 284 z 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 den §§ 284 w oder 284 x 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 Zeitraumes (§ 284 s) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des 3. Unterabschnitts mit der Maßgabe Anwendung, dass sich der Umfang der Beteiligungsrechte der Dienstnehmer nach der Struktur der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe im Zeitpunkt des Scheiterns der Verhandlungen bestimmt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 v

Verfahrensmisbrauch

(1) Eine Europäische Genossenschaft darf nicht dazu missbraucht werden, Dienstnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Missbrauch ist insbesondere dann anzunehmen, wenn Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft stattfinden, die geeignet sind, Dienstnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Im Falle des Vorliegens einer solchen Änderung sind Neuverhandlungen nach den Bestimmungen des § 284 u 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 § 284 u, sofern diese innerhalb eines Jahres nach deren Eintragung erfolgen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 w

Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft

(1) Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen eine Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft abschließen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls festzulegen

1. die von der Vereinbarung erfasste Europäische Genossenschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe;
2. die Zusammensetzung des SCE-Betriebsrates, 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 (§ 284 u Abs. 2);
3. die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung des SCE-Betriebsrates;
4. die Häufigkeit der Sitzungen des SCE-Betriebsrates;
5. die für den SCE-Betriebsrat bereitzustellenden 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.

(2) Falls die Parteien beschließen, ein Verfahren der Mitbestimmung einzuführen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls festzulegen

1. die Zahl der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates, die die Dienstnehmer wählen oder bestellen können oder deren Bestellung sie empfehlen oder ablehnen können;
2. das Verfahren, nach dem die Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer diese Mitglieder wählen oder bestellen oder deren Bestellung empfehlen oder ablehnen können sowie
3. die Rechte dieser Mitglieder.

(3) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, müssen in der Vereinbarung die Rechte der Dienstnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung zumindest in dem Ausmaß gewährleistet werden, wie sie in der umzuwandelnden Genossenschaft bestehen.

Anm.: in der LGBl. Nr. 73/2007, LGBl. Nr. 60/2009

§ 284 x

Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmer

(1) Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen die Schaffung eines oder mehrerer Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmer vereinbaren, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls festzulegen

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 (§ 284 u Abs. 2);
3. die Befugnisse und das Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmervertreter;
4. die Voraussetzungen, unter denen die Dienstnehmervertreter das Recht haben, zu einem Meinungsaustausch über die ihnen übermittelten Informationen zusammenzutreten;
5. die für die Dienstnehmervertreter bereitzustellenden 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.

(2) Die Vereinbarung hat außerdem die Verpflichtung des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft näher zu regeln, die Dienstnehmervertreter 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 Mitgliedstaates hinausgehen.

(3) § 284 w Abs. 3 ist anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

3. Unterabschnitt

Beteiligung der Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft kraft Gesetzes

1. Teilunterabschnitt

SCE-Betriebsrat

§ 284 y

Errichtung

- (1) Ein SCE-Betriebsrat ist einzurichten, wenn
1. die zuständigen Organe der beteiligten juristischen Personen und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
 2. innerhalb des gemäß § 284 s für die Verhandlungen bestimmten Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 284 w oder 284 x zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 284 t Abs. 1 gefasst hat.
- (2) Sofern in den Vereinbarungen gemäß den §§ 284 w oder 284 x nichts anderes bestimmt ist, gelten die Bestimmungen dieses Unterabschnitts nicht für diese Vereinbarungen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 z

Zusammensetzung

- (1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Dienstnehmern, der 10 % der Gesamtzahl oder einen Bruchteil von 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in den SCE-Betriebsrat zu entsenden. § 284 h Abs. 3 bis 5 ist anzuwenden.
- (2) Treten während der Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates solche Änderungen in der Struktur oder Dienstnehmerzahl der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe ein, dass sich die Zusammensetzung des SCE-Betriebsrates gemäß Abs. 1 ändern würde, so ist der SCE-Betriebsrat entsprechend neu zusammenzusetzen. § 284 i Abs. 5 ist anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 aa

Entsendung

- (1) Die Entsendung der steirischen Mitglieder des SCE-Betriebsrates erfolgt gemäß den §§ 284 j und 284 k; dies jedoch mit der Maßgabe, dass die Entsendung von Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung nur zulässig ist, sofern diese Betriebsratsmitglieder gemäß § 208 Abs. 4 sind.
- (2) § 284 k Abs. 3 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass die Bekanntgabe der benannten Mitglieder des SCE-Betriebsrates an das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft zu erfolgen hat.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 ab

Konstituierung, Geschäftsführung, Geschäftsordnung, Sitzungen, Beschlussfassung

- (1) Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des SCE-Betriebsrates zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen. Kommt der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des SCE-Betriebsrates die Einladung vornehmen. Die Mitglieder des SCE-Betriebsrates haben aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter zu wählen. 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) Vertreter des SCE-Betriebsrates gegenüber der Europäischen Genossenschaft und nach außen ist, sofern in der Geschäftsordnung (Abs. 3) nichts anderes bestimmt ist, der Vorsitzende, bei dessen Verhinderung 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 § 284 ac;
2. die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen dem engeren Ausschuss das Recht auf selbstständige Beschlussfassung zukommt;
3. die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht des Vorsitzenden des engeren Ausschusses.

(4) Der SCE-Betriebsrat hat das Recht, vor jeder Sitzung mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 284 ag) 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 ac

Engerer Ausschuss

Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, hat der SCE-Betriebsrat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss zu wählen, der aus einem Vorsitzenden und höchstens zwei weiteren Mitgliedern bestehen darf. Der engere Ausschuss führt die laufenden Geschäfte des SCE-Betriebsrates; für ihn gilt § 284 ab Abs. 4 mit der Maßgabe, dass der engere Ausschuss in den Fällen des § 284 ah Abs. 2 das Recht hat, auch in der dort festgelegten Zusammensetzung zu der vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 ad

Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft

(1) Die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates beträgt vier Jahre. 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 Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates, wenn

1. die Löschung der Europäischen Genossenschaft ins Firmenbuch eingetragen wird;
2. der SCE-Betriebsrat durch Mehrheitsbeschluss seinen Rücktritt beschließt;
3. das Gericht die Errichtung des SCE-Betriebsrates (§ 284 y 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 §§ 284 w oder 284 x abschließen.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z 2 und 3 ist unter Anwendung der §§ 284 z und 284 aa ein neuer SCE-Betriebsrat zu bilden.

(4) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 284 aa).

(5) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat endet, wenn

1. die Tätigkeitsdauer des SCE-Betriebsrates 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 Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 284 aa) für ungültig erklärt; die Klage ist spätestens einen Monat nach Konstituierung des SCE-Betriebsrates einzubringen.

(6) In den Fällen des Abs. 5 Z 2 bis 5 ist § 284 p Abs. 3 anzuwenden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 ae

Beistellung der Sacherfordernisse, Kostentragung

Die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des SCE-Betriebsrates und des engeren Ausschusses anfallenden Kosten sind gemäß § 284 q von der Europäischen Genossenschaft zu tragen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

2. Teilunterabschnitt

Befugnisse des SCE-Betriebsrates und des engeren Ausschusses

§ 284 af

Unterrichtung und Anhörung

Der SCE-Betriebsrat hat das Recht, über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft selbst oder einer ihrer Tochtergesellschaften oder einen ihrer Betriebe in einem anderen Mitgliedstaat betreffen oder über die Befugnisse der Entscheidungsorgane auf der Ebene des einzelnen Mitgliedstaates hinausgehen, unterrichtet und angehört zu werden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 ag

Inhalt der Unterrichtung und Anhörung

(1) Der SCE-Betriebsrat hat, unbeschadet der gemäß § 284 ah 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 hievon 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 Vorstandes und des Aufsichtsrates oder des Verwaltungsrates sowie Kopien aller Unterlagen, die der Generalversammlung unterbreitet werden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 ah

Außergewöhnliche Umstände

(1) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Dienstnehmer haben, insbesondere bei Verlegung, Verlagerungen oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, hat der SCE-Betriebsrat das Recht, ehestmöglich 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 Vertretern einer geeigneteren, mit eigenen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebene innerhalb der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Dienstnehmer 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-Betriebsrates teilnehmen, die von diesen Maßnahmen unmittelbar betroffene Dienstnehmer 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 ai

Unterrichtung der Dienstnehmervertreter

Unbeschadet des § 284ap haben die Mitglieder des SCE-Betriebsrates die Dienstnehmervertreter der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über Inhalt und Ergebnisse der gemäß den Bestimmungen dieses Unterabschnitts durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 aj

Beschluss über die Aufnahme von Verhandlungen

(1) Der SCE-Betriebsrat hat

1. vier Jahre nach seiner konstituierenden Sitzung oder
2. im Fall wesentlicher Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft (§ 284 u Abs. 2) unverzüglich

einen Beschluss darüber zu fassen, ob eine Vereinbarung nach den §§ 284 w oder 284 x 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 die §§ 284 r, 284 w und 284 x mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des besonderen Verhandlungsgremiums der SCE-Betriebsrat diese Vereinbarung aushandelt. Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 284 s) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen dieses Unterabschnitts weiterhin Anwendung.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

3. Teilunterabschnitt

Mitbestimmung kraft Gesetzes

§ 284 ak

Anwendbarkeit

(1) Die Bestimmungen dieses Unterabschnittes über die Mitbestimmung der Dienstnehmer kommen zur Anwendung, wenn

1. die zuständigen Organe der beteiligten juristischen Personen und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
2. innerhalb des gemäß § 284 s für die Verhandlungen bestimmten Zeitraumes keine Vereinbarung gemäß den §§ 284 w oder 284 x zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 284 t Abs. 1 gefasst hat.

(2) Die Bestimmungen dieses Unterabschnittes über die Mitbestimmung der Dienstnehmer 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 Dienstnehmer aller beteiligten Genossenschaften erstreckt oder
 - b) in mindestens einer der beteiligten Genossenschaften Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 25 % der Gesamtzahl der 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 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 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 Dienstnehmer erstreckt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 al

Recht auf Mitbestimmung

(1) Die in der Europäischen Genossenschaft, ihren Tochtergesellschaften und Betrieben bestehenden Organe zur Vertretung der Dienstnehmer haben das Recht, einen Teil der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates 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 Dienstnehmervertreter 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 Dienstnehmer nach Maßgabe der §§ 284 am bis 284 ao weiterhin Anwendung.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 am

Verteilung der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat

(1) Der SCE-Betriebsrat entscheidet über die Verteilung der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft auf die Dienstnehmervertreter aus verschiedenen Mitgliedstaaten entsprechend den jeweiligen Anteilen der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe.

(2) Wenn auf diese Weise mehrere Sitze Dienstnehmervertretern aus demselben Mitgliedstaat zufallen und zugleich 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 einem Dienstnehmervertreter aus einem der nicht repräsentierten Mitgliedstaaten zuzuweisen. Dabei ist so vorzugehen, dass dieser Sitz den Dienstnehmervertretern 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 Dienstnehmervertretern aus dem bisher unberücksichtigten Mitgliedstaat zuzuweisen, in dem der höchste Anteil an Dienstnehmern beschäftigt ist.

(3) Wenn sich die Zahl der vom zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft bestellten Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates ändert, hat der SCE-Betriebsrat über die Verteilung der Sitze der Dienstnehmervertreter unter Beachtung der in den Abs. 1 und 2 normierten Grundsätze neu zu entscheiden, indem er überzählige Dienstnehmervertreter abberuft bzw. zusätzliche Sitze auf die Dienstnehmervertreter aus den jeweiligen Mitgliedstaaten verteilt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 an

Entsendung der Mitglieder

(1) Die Entsendung der steirischen Mitglieder in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft erfolgt nach Maßgabe des Beschlusses des SCE-Betriebsrates über die Verteilung der Sitze gemäß § 284 aa.

(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 in der Steiermark 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 steirischen Vertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (Abs. 2) und endet in den Fällen des § 284 ad Abs. 5 Z 2 bis 5 sowie im Fall des § 284 am Abs. 3.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 ao

Rechte der Dienstnehmervertreter im Aufsichts- und Verwaltungsrat

(1) Die Dienstnehmervertreter 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 Dienstnehmervertreter auf Sitz und Stimme in Ausschüssen des Aufsichts- oder des Verwaltungsrates gilt § 273 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass das Recht der Dienstnehmervertreter auf Sitz und Stimme nicht für Ausschüsse des Verwaltungsrates gilt, die die Beziehungen zwischen der Genossenschaft und den geschäftsführenden Direktoren regeln, ausgenommen Beschlüsse über die Bestellung und Abberufung von geschäftsführenden Direktoren.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

4. Unterabschnitt

Rechtsstellung der Dienstnehmervertreter

§ 284 ap

Verschwiegenheitspflicht

(1) Auf die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SCE-Betriebsrates und auf die sie unterstützenden Sachverständigen sowie auf die Dienstnehmervertreter, die bei einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß § 284 x mitwirken, ist § 276 Abs. 4 mit der Maßgabe anzuwenden, dass die sich aus dieser Bestimmung ergebende Verpflichtung auch nach dem Ablauf des Mandates weiter besteht.

(2) Die Verpflichtung gemäß Abs. 1 gilt nicht gegenüber den örtlichen Dienstnehmervertretern, wenn diese auf Grund einer Vereinbarung (§§ 284 w und 284 x) oder nach § 284 ai über den Inhalt der Unterrichtungen und Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

§ 284 aq

Rechte der Dienstnehmervertreter

(1) Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der steirischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SCE-Betriebsrates, der Dienstnehmervertreter, die an einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß § 284 x mitwirken, sowie der Dienstnehmervertreter 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 der §§ 276, 277, 281 bis 283 anzuwenden.

(2) Unbeschadet des § 279 hat jedes steirische Mitglied des SCE-Betriebsrates Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von einer Woche innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgeltes.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

5. Unterabschnitt Schluss- und Übergangsbestimmungen

§ 284 ar

Verhältnis zu anderen Bestimmungen

(1) § 273 findet auf Europäische Genossenschaften keine Anwendung, soweit in diesem Unterabschnitt nichts anderes bestimmt ist. § 273 findet jedoch Anwendung

1. auf jene Europäische Genossenschaften, die gemäß § 284 a den Bestimmungen dieses Abschnitts nicht unterliegen, sowie
2. auf in der Steiermark gelegene Tochtergesellschaften Europäischer Genossenschaften.

(2) Wird der Sitz einer Europäischen Genossenschaft, in der Vorschriften über die Mitbestimmung bestehen, die aber den Bestimmungen dieses Abschnitts nicht unterliegt, in die Steiermark verlegt, so ist den Dienstnehmern weiterhin zumindest dasselbe Niveau an Mitbestimmungsrechten zu gewährleisten.

(3) Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Abschnitts VII von den Bestimmungen dieses Abschnitts unberührt.

(4) Die Organe der Dienstnehmerschaft in den beteiligten juristischen Personen in der Steiermark, 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 §§ 248 bis 272 weiterhin wahrnehmen können.

(5) Auf die nach den Bestimmungen dieses Abschnitts in den Verwaltungsrat einer Europäischen Genossenschaft entsendeten Dienstnehmervorteiler finden jene Bestimmungen in Aufsichtsgesetzen keine Anwendung, die für Mitglieder des Verwaltungsrates eine besondere fachliche Eignung, besondere Qualifikationserfordernisse oder ähnliche Voraussetzungen vorschreiben, es sei denn, die Dienstnehmervorteiler werden gemäß § 25 Abs. 1 des SCE-Gesetzes zu geschäftsführenden Direktoren des Verwaltungsrates bestimmt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2007

Abschnitt VIII Behörden und Verfahren

§ 285

Einigungskommission

(1) Im Bundesland Steiermark wird am Sitz jeder Bezirksverwaltungsbehörde für ihren Bereich eine Einigungskommission errichtet.

(2) Die Einigungskommission besteht aus einem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und vier Mitgliedern und ebenso vielen 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 forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer, werden über Vorschlag der Landeskammer für Land- und Forstwirtschaft in Steiermark und der Steiermärkischen Landarbeiterkammer von der Landesregierung auf die Dauer von drei Jahren berufen. In gleicher Weise wird für jedes Mitglied ein Ersatzmann bestellt.

§ 286

Entscheidung von Streitigkeiten

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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 287

Zuständigkeit

(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 (§§ 188 und 189),
 2. die Gleichstellung von Betriebsteilen und die Beendigung der Gleichstellung (§ 190),
 3. die Anfechtung einer Wahl (§ 214),
 4. die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl (§ 215),
 5. die Aberkennung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat (§ 222 Abs. 4),
 6. die Einberufung einer Betriebsratssitzung (§ 225 Abs. 3),
 7. die Anfechtung der Auflösung von Schulungs- oder Bildungseinrichtungen (§ 254 Abs. 8),
 8. die Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrtseinrichtungen (§ 255 Abs. 3),
 9. die Zustimmung zur Versetzung von Dienstnehmern (§ 262),
 10. die Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterten Bildungsfreistellung (§§ 279 Abs. 4, 280 Abs. 1),
 11. den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern (§§ 281 bis 283).

§ 288

Obereinigungskommission

Beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung wird eine Obereinigungskommission errichtet. Sie besteht aus dem Vorsitzenden und nach Bedarf aus einem oder mehreren Stellvertretern und acht Mitgliedern und ebenso vielen Ersatzmännern. 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 § 285 Abs. 2 sinngemäß.

§ 289

Zuständigkeit

- (1) Der Obereinigungskommission obliegt,
 1. bei Verhandlungen über den Abschluss oder die Abänderung von Kollektivverträgen mitzuwirken, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Vertragsparteien oder von einer Behörde gestellt wird;
 2. 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;
 3. die Registrierung und Kundmachung der hinterlegten Kollektivverträge sowie deren Verlängerungen und Abänderungen;
 4. die Registrierung und Kundmachung des Erlöschens von Kollektivverträgen;
 5. die Beschlussfassung auf Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung von Satzungen sowie die Registrierung und Kundmachung solcher Beschlüsse;
 6. die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit (§ 61 Abs. 2 und 3);
 7. die Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde;
 8. die Anlage und Führung eines Katasters der von ihnen beschlossenen Satzungen;
 9. die Aufsicht über die Einigungskommissionen und die Überwachung insbesondere der Gleichartigkeit ihrer Geschäftsführung.
- (2) Die Obereinigungskommission hat in Angelegenheiten des Abs. 1 und 2 zwischen den Streitparteien zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der Streitparteien zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Sie können 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 (§ 60k).

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 290

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 Streitteile eine land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle zu errichten. Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist bei der Obereinigungskommission 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 Streitteile zu bestellen. Kommt eine Einigung der Streitteile auf die Person des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) nicht zustande, so ist sie auf Antrag eines der Streitteile von der/vom Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu bestellen; diese Bestellung hat aus dem Kreise der Berufsrichterinnen/Berufsrichter zu erfolgen, die in der Steiermark bei einem Arbeits- und Sozialgericht oder bei einem Landesgericht ernannt und dort zum Zeitpunkt ihrer Bestellung mit der Rechtsprechung in Arbeitsrechtssachen betraut sind.

(3) Jeder der Streitteile hat zwei Beisitzer namhaft zu machen, davon einen aus der 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.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 20/2015

§ 291

Beisitzer

(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.

§ 292

Anrufung bei Betriebsvereinbarung

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.

§ 293

Verhandlung und Beschlussfassung

(1) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist – soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird – verhandlungs- und beschlussfähig, wenn sowohl der Vorsitzende als auch von jedem der Streitparteien 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.

(2) 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 Streitparteien gebunden, die Entscheidung gilt als Betriebsvereinbarung.

(3) Auf das Verfahren vor der Schlichtungsstelle ist das AVG anzuwenden. § 7 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 Streitparteien die mündlichen Verhandlungen im Betrieb stattzufinden haben.

(4) Gegen Personen, die ordnungsgemäß und mit ihrer Zustimmung zu Mitgliedern einer Schlichtungsstelle bestellt wurden und sich ihren Amtspflichten entziehen, kann der Vorsitzende der Obereinigungskommission, bei der die Schlichtungsstelle ihren Sitz hat, Ordnungsstrafen bis zu 15 Euro verhängen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 73/2013

§ 294

Aufwandsentschädigung

Richter, die zu Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle bestellt werden, erhalten unter Bedachtnahme auf den Umfang und die Bedeutung dieser ihrer Nebenbeschäftigung eine angemessene Entschädigung nach Maßgabe ihrer tatsächlichen Inanspruchnahme, deren Höhe von der Steiermärkischen Landesregierung unter Berücksichtigung des Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark im Verordnungswege festgesetzt wird.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006

§ 295

Gleichbehandlungskommission

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

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

(3) Der Kommission gehören neben dem Landeshauptmann an:

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

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

- (5) Der Landeshauptmann hat ein Mitglied (Ersatzmitglied) seines Amtes zu entheben,
1. wenn es auf die Mitgliedschaft in der Kommission verzichtet,
 2. wenn die Interessenvertretung, auf deren Vorschlag das Mitglied bestellt worden ist, die Enthebung verlangt,
 3. wenn es die mit seinem Amt verbundenen Pflichten grob verletzt oder vernachlässigt.

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006

§ 296

Aufgaben der Gleichbehandlungskommission

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006

§ 297

Gutachten

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

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006

§ 298

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall

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

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

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

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

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

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

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

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006

§ 298 a

Schlichtungsversuch

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006

§ 299

Geschäftsführung der Kommission

(1) Der Vorsitzende (§ 295 Abs. 2) hat die Kommission nach Bedarf einzuberufen. Eine Einberufung der Kommission hat dann zu erfolgen, wenn dies mehr als ein Drittel der Mitglieder verlangt.

(2) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der Mitglieder (Ersatzmitglieder) anwesend ist. Für Beschlüsse der Kommission ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Bei Stimmgleichheit gilt die Meinung als angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat.

(3) 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.

(4) Die näheren Bestimmungen über die Geschäftsführung der Kommission einschließlich ihrer Ausschüsse, insbesondere die Führung der laufenden Geschäfte, die Vorbereitung und Einberufung der Sitzungen und die Besorgung der Kanzleigeschäfte unter der Leitung des Vorsitzenden werden durch Verordnung der Landesregierung getroffen.

§ 300

Ausschüsse der Kommission

(1) Die Kommission kann die Behandlung von Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes im Einzelfall (§ 298) einem Ausschuss übertragen; falls erforderlich, können mehrere Ausschüsse errichtet werden.

(2) Jeder Ausschuss hat aus mindestens drei Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz hat ein vom Vorsitzenden der Kommission damit betrauter Beamter des Amtes der Landesregierung zu führen, die übrigen Mitglieder sind vom Vorsitzenden der Kommission aus dem Kreise der im § 295 Abs. 3 Z 1 bis 4 genannten Mitglieder oder deren Ersatzmitglieder zu entnehmen.

§ 301

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; Gleiches gilt für die Vertreter der Kollektivvertragsparteien und für die sonstigen Fachleute (§ 297 Abs. 2 letzter Satz und § 299 Abs. 3).

(2) Die Dienstgeber und alle Beschäftigten der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Kommission und den Ausschüssen (§ 300) 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.

Abschnitt IX

Schluss-, Straf-, Übergangs- und Inkrafttretensbestimmungen

§ 302

Schutz der Koalitionsfreiheit

Den Dienstnehmern steht es frei, sich zwecks Förderung ihrer Interessen zusammenzuschließen. Jede Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit ist verboten.

§ 303

Zwingender Rechtscharakter

Die Rechte, welche den Dienstnehmern auf Grund der Bestimmungen dieses Gesetzes zustehen, können durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als das Gesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zulässt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004

§ 304

Aufzeichnungspflichten

(1) Über die in § 95 bestimmten Aufzeichnungspflichten hinaus hat der Dienstgeber Aufzeichnungen zu führen über

1. die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung,
2. die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeitausgleich gemäß §§ 80 Abs. 1 und 86 Abs. 3 Z 1.

(2) Ist bei gleitender Arbeitszeit vereinbart, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstgeber zu führen sind, so hat der Dienstgeber den Dienstnehmer zur ordentlichen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten. Nach Ende der Gleitzeitperiode hat der Dienstgeber sich diese Aufzeichnungen auszuhändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen vom Dienstgeber durch Zeiterfassungssystem geführt, so ist dem Dienstnehmer nach Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, andernfalls ist ihm Einsicht zu gewähren.

(3) Für Jugendliche sind folgende Aufzeichnungen zu führen:

1. Name, Geburtsdaten und Anschrift des Jugendlichen;
2. Name und Anschrift des gesetzlichen Vertreters;
3. Tag des Eintritts in den Betrieb;
4. Art der Beschäftigung;
5. die geleisteten Arbeitsstunden (Tätigkeiten gemäß § 162 Abs. 3 sind gesondert auszuweisen) und deren Entlohnung einschließlich der Unterrichtszeit in der Berufsschule und der vorgeschriebenen Fachkurse;
6. Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit (§ 161 Abs. 9 und 10) und die hierfür gewährten Freizeiten.

(4) § 95 Abs. 2 ist anzuwenden.

(5) Für Betriebe, die dauernd weniger als fünf Dienstnehmer beschäftigen, kann durch Kollektivvertrag eine von Abs. 1 und 3 abweichende Regelung getroffen werden.

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 35/2012

§ 305

Verweise

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

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, in der Fassung BGBl. I Nr. 100/2002,
2. Gewerbeordnung 1994 – GewO 1994, BGBl. Nr. 194/1994, in der Fassung BGBl. I Nr. 120/2016,
3. Exekutionsordnung – EO, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung BGBl. I Nr. 100/2016,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung BGBl. I Nr. 38/2017,
5. Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400/1988, in der Fassung BGBl. I Nr. 34/2017,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz – BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung BGBl. I Nr. 38/2017,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung BGBl. I Nr. 33/2017,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung BGBl. I Nr. 43/2016,
9. Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung BGBl. I Nr. 94/2015,
10. Allgemeines Pensionsgesetz – APG, BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung BGBl. I Nr. 38/2017,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung BGBl. I Nr. 44/2016,
12. Spaltungsgesetz – SpaltG, BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung BGBl. I Nr. 112/2015,
13. Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146/2001, in der Fassung BGBl. I Nr. 65/2015,
14. Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, in der Fassung BGBl. I Nr. 146/2015,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung BGBl. I Nr. 38/2017,
16. Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung BGBl. I Nr. 71/2013,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz – KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung BGBl. I Nr. 53/2016,
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz – BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung BGBl. I Nr. 36/2017,
19. Pensionskassengesetz – PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung BGBl. I Nr. 68/2015,
20. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153/1957, in der Fassung BGBl. I Nr. 113/2006,
21. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung BGBl. I Nr. 44/2016,
22. Schulunterrichtsgesetz 1986 – SchUG, BGBl. Nr. 472/1986, in der Fassung BGBl. I Nr. 120/2016,
23. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung BGBl. I Nr. 56/2016,
24. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung BGBl. I Nr. 16/2017,
25. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz – EZA-G, BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung BGBl. I Nr. 65/2003,
26. Chemikaliengesetz 1996 – ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung BGBl. I Nr. 109/2015,
27. Pflanzenschutzmittelgesetz 2011, BGBl. I Nr. 10/2011, in der Fassung BGBl. I Nr. 163/2015,
28. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl. I Nr. 102/2002, in der Fassung BGBl. I Nr. 163/2015,
29. Biozidproduktegesetz – BiozidprodukteG, BGBl. I Nr. 105/2013, in der Fassung BGBl. I Nr. 109/2015,
30. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz – ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung BGBl. I Nr. 72/2016,
31. Ärztegesetz 1998 – ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, in der Fassung BGBl. I Nr. 26/2017,
32. Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz – LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung BGBl. I Nr. 59/2014,

33. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung BGBl. I Nr. 152/2015,
34. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung BGBl. I Nr. 152/2015,
35. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 – APSG, BGBl. Nr. 683/1991, in der Fassung BGBl. I Nr. 114/2016,
36. Aktiengesetz – AktG, BGBl. Nr. 98/1965, in der Fassung BGBl. I Nr. 20/2017,
37. GmbH-Gesetz – GmbHG, RGBl. Nr. 58/1906, in der Fassung BGBl. I Nr. 20/2017,
38. Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung BGBl. I Nr. 37/2017,
39. Unternehmensgesetzbuch – UGB, dRGBl. S 219/1897, in der Fassung BGBl. I Nr. 20/2017,
40. Nationalrats-Wahlordnung 1992 – NRWO, BGBl. Nr. 471/1992, in der Fassung BGBl. I Nr. 120/2016,
41. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 104/2006, in der Fassung BGBl. I Nr. 43/2016,
42. Versicherungsaufsichtsgesetz 2016, BGBl. I Nr. 34/2015 in der Fassung BGBl. I Nr. 118/2016,
43. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376/1967, in der Fassung BGBl. I Nr. 109/2016,
44. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz – AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, in der Fassung BGBl. I Nr. 32/2017,
45. Zivilrechts-Mediations-Gesetz – ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003,
46. Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG, BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung BGBl. I Nr. 31/2017,
47. Behinderteneinstellungsgesetz – BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970, in der Fassung BGBl. I Nr. 35/2017,
48. Bundespflegegeldgesetz – BPGG, BGBl. Nr. 110/1993, in der Fassung BGBl. I Nr. 116/2016,
49. Gleichbehandlungsgesetz – GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004, in der Fassung BGBl. I Nr. 34/2015.

(2) Verweise in diesem Gesetz auf andere Landesgesetze sind als Verweise auf die jeweils geltende Fassung zu verstehen.

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

(4) Unter Verweisen in diesem Gesetz auf die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 (CLP-Verordnung) sind Verweise auf die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, ABl. Nr. L 353 vom 31.12.2008, S. 1, derzeit in der Fassung der Verordnung (EU) Nr. 758/2013 der Kommission, ABl. Nr. L 216 vom 10.8.2013, S. 1, zu verstehen.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 73/2007, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 46/2011, LGBl. Nr. 35/2012, LGBl. Nr. 73/2013, LGBl. Nr. 20/2015, LGBl. Nr. 117/2015, LGBl. Nr. 40/2017

§ 306

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen

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

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 60/2009

§ 307

Strafbestimmungen

(1) Wer den Bestimmungen der §§ 76 bis 86, 95, 98 Abs. 3, 4 und 5, 99 bis 101, 103 bis 105, 106 Abs. 4 bis 7, 107 bis 109, 110 Abs. 1 bis 5, 111 Abs. 1 Z 1 und 2 sowie Abs. 3, 112 bis 135, 136 Abs. 2 bis 6, 9 und 12, 136a Abs. 4 und 5, 137, 138 Abs. 2 bis 7, § 141 a und 141 b, 143 bis 146 Abs. 1, 2 und 4, 147 Abs. 1 und 2, 148 Abs. 2, 149 bis 152, 161 bis 164, 166 Abs. 3, 167 Z 2, 168 Abs. 3, 183 Abs. 2, 302 und 304 oder einer auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Verordnung zuwiderhandelt, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsbestimmungen einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 150 bis 1100 Euro zu bestrafen.

(1 a) Mit einer Geldstrafe bis zu Euro 360,- ist auf Antrag einer/s Stellenbewerber(s)/in zu bestrafen, wer als privater Arbeitsvermittler oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person

öffentlichen Rechts oder als Dienstgeber/in entgegen der Bestimmung des § 17 einen Arbeitsplatz ausschreibt.

(1b) Auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 304 Abs. 6 sind hinsichtlich jeder einzelnen Dienstnehmerin/jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird.

(2) Wer den Bestimmungen der §§ 66, 210 Abs. 3, 248 Z 3, 260 Abs. 3 und 4, 264, 265 Abs. 1, 271, 272 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2, 276 Abs. 4 und 278 zuwiderhandelt, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Verwaltungsbestimmungen einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 150 bis 2000 Euro zu bestrafen. Eine Verfolgung und Bestrafung hat jedoch nur zu erfolgen, wenn im Falle

1. des § 210 Abs. 3 der Wahlvorstand,
2. der §§ 66, 248 Z 3, 260 Abs. 3 und 4, 264, 265 Abs. 1 und 278 der Betriebsrat,
3. des § 271 oder des § 272 Abs. 1 Z 2 und Abs. 2 das gemäß § 274 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und
4. des § 276 Abs. 4 der Betriebsinhaber

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger). § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, ist anzuwenden.

(2a) 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. der §§ 60 Abs. 2 bis 4, 60a sowie 60g mit einer Geldstrafe von € 1.000 bis zu € 5.000, im Wiederholungsfall von € 2.000 bis zu € 10.000,
2. (*Anm.: entfallen*)
3. der §§ 60d, 60f sowie 60i Abs. 2 und 3 mit einer Geldstrafe bis zu € 1.000, im Wiederholungsfall von € 500 bis zu € 2.000,

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) Bei grenzüberschreitender Überlassung gelten Verwaltungsübertretungen nach Abs. 2a als in jenem Sprengel der Bezirksverwaltungsbehörde begangen, in dem der Arbeits(Einsatz)ort der nach Österreich überlassenen Dienstnehmerinnen /Dienstnehmer liegt, bei wechselnden Arbeits(Einsatz)orten am Ort der Kontrolle.

(3) Wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 150 bis 1.100 Euro zu betrafen.

(4) Übertretungen des § 284f Z 1 und 2, des § 284h Abs. 3, des § 284i Abs. 5, des § 284l Abs. 1 und 4, des § 284r Abs. 2, des § 284t Abs. 3, des § 284u Abs. 3, des § 284x Abs. 2, des § 284ab Abs. 1, des § 284ap Abs. 1 und des § 284ar Abs. 4 sind als Verwaltungsübertretungen von den Bezirksverwaltungsbehörden mit einer Geldstrafe bis zu 2.180 Euro zu bestrafen, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt.

(5) Übertretungen nach Abs. 4 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle

1. des § 284f Z 1 und 2, des § 284h Abs. 3, des § 284i Abs. 5, des § 284l Abs. 1, des § 284u Abs. 3, des § 284t Abs. 3, des § 284ab Abs. 1 und des § 284ar Abs. 4 die in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften, betroffenen Betrieben oder der Europäischen Genossenschaft jeweils bestehende Dienstnehmervertretung;
2. des § 284l Abs. 4 und des § 284r Abs. 2 das besondere Verhandlungsgremium;
3. des § 284x Abs. 2 die nach der Vereinbarung gemäß § 284x Abs. 1 zuständige Dienstnehmervertretung und
4. des § 284ap Abs. 1 das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffenen Betriebe 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 (Privatkläger).

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 73/2007, LGBl. Nr. 85/2008, LGBl. Nr. 35/2012, LGBl. Nr. 73/2013, LGBl. Nr. 40/2017

§ 308

Übergangsbestimmungen

(1) Die noch geltenden Tarifordnungen bleiben mit den bisherigen Rechtswirkungen so lange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch Kollektivverträge ersetzt werden, es sei denn, dass sie auf Grund ihrer Bestimmungen über die Geltungsdauer schon früher erlöschen.

(2) Insoweit Betriebsordnungen im Sinne der bisherigen Rechtsvorschriften noch Geltung haben, bleiben sie mit den bisherigen Rechtswirkungen so lange und insoweit aufrecht, als sie nicht durch eine Arbeitsordnung im Sinne dieses Gesetzes abgeändert oder aufgehoben werden.

(3) Die beim Inkrafttreten dieses Gesetzes im Amt befindlichen Mitglieder, Stellvertreter und Ersatzmitglieder der Einigungskommissionen, Obereinigungskommission, Land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle und Gleichbehandlungskommission bleiben bis zum Ablauf ihrer Amtsdauer im Amt.

(4) Sicherheitsfachkräfte (§ 135) und Arbeitsmediziner (§ 137) sind in Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, spätestens mit 1. Jänner 2002 zu bestellen. Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl zu berücksichtigen.

(5) Die Durchführung der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung (§ 170) und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (§ 171) muss für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu zehn Dienstnehmer beschäftigt sind, bis spätestens 1. Jänner 2002 fertig gestellt sein. Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl zu berücksichtigen.

(6) Dienstgeber, die über die erforderlichen Fachkenntnisse gemäß § 136 Abs. 10 verfügen, dürfen in Arbeitsstätten bis 25 Dienstnehmer das Unternehmermodell ohne Nachweis ausreichender Kenntnisse durch eine Bescheinigung bis längstens ein Jahr ab Inkrafttreten dieses Gesetzes anwenden.

(7) Ansprüche, die durch die §§ 32 bis 39d und die §§ 157 bis 160 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.

(8) Bis zum 31. Dezember 2001 lautet § 7 Abs. 3 Z 2 wie folgt:

„2. Währung, in der das Entgelt auszuzahlen ist, sofern es nicht in österreichischen Schillingen auszuzahlen ist.“

(9) Bis zum 31. Dezember 2001 lautet der in § 16 Abs. 9 enthaltene Betrag „375 Euro“, „5000 Schilling“.

(10) Bis zum 31. Dezember 2001 lautet der in § 293 Abs. 4 enthaltene Betrag „15 Euro“ „200 Schilling“.

(11) Bis zum 31. Dezember 2001 lautet der in § 307 Abs. 1, 2 und 3 enthaltene Betrag „150 Euro“ „2000 Schilling“, „1100 Euro“, „15.000 Schilling“ und „2200 Euro“ „30.000 Schilling“.

(12) Die §§ 32 bis 39e, 44 Abs. 5 Z 2, Abs. 6 und 7, § 59a Abs. 2 und 3, § 91 Abs. 5, § 96 Abs. 2, §§ 157 bis 158e und § 211 Abs. 3 gelten für Eltern von Kindern, die nach dem 31. Dezember 2001 geboren werden.

(13)

1. 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.

2. 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 §§ 39 Abs. 2 und 3 bzw. § 158d dieses Gesetzes vereinbaren.

3. Vor dem 1. Jänner 2002 vereinbarte Teilzeitbeschäftigungen nach den bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes geltenden Bestimmungen bleiben aufrecht, soweit Dienstgeber und DienstnehmerInnen nicht anderes vereinbaren.

(14)

1. § 59f Abs. 1 und 4, § 59g Abs. 3 bis 7, § 59h Abs. 1 bis 4, § 59i Abs. 1 und 2, § 59j, § 59k, § 59l Abs. 1 bis 5 und 7, § 59m sowie § 59n gelten für Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes liegt;
2. § 44 ist auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes liegt, nicht mehr anzuwenden, jedoch weiterhin auf Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor diesem Zeitpunkt liegt; -soweit eine Vereinbarung gemäß Z 4 und 6 erfolgt, ist § 44 bis zum Inkrafttreten dieser Vereinbarung anzuwenden;
3. § 44 gilt weiter, wenn nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes
 - a) auf Grund von Wiedereinstellungszusagen oder Wiedereinstellungsvereinbarungen unterbrochene Dienstverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei demselben Dienstgeber fortgesetzt werden,
 - b) unterbrochene Dienstverhältnisse unter Anrechnung von Vordienstzeiten bei demselben Dienstgeber fortgesetzt werden und durch eine zum Zeitpunkt der Kundmachung dieses Gesetzes anwendbare Bestimmung in einem Kollektivvertrag in Anrechnung von Vordienstzeiten für die Abfertigung festgesetzt wird oder
 - c) der Dienstnehmer innerhalb eines Konzerns im Sinne des § 15 des Aktiengesetzes 1965, BGBl. Nr. 98, oder des § 115 des Gesetzes über Gesellschaften mit beschränkter Haftung, RGBl. Nr. 58/1906, zuletzt in der Fassung BGBl. Nr. 304/ 1996, in ein neues Dienstverhältnis wechseln, es sei denn, es liegt eine Vereinbarung im Sinne der Z 4 vor;
4. für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens 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 des § 59f Abs. 1 und 4, § 59g Abs. 1 bis 3 und 7, § 59h Abs. 1 bis 4, § 59i Abs. 1 und 2, § 59j, § 59k, § 59l, § 59m sowie § 59n anstelle des § 44 festgelegt werden;
5. für den Fall, dass in der Vereinbarung nach Z 4 keine Übertragung der Altabfertigungsanwartschaft gemäß Z 6 festgelegt wird, findet bis zum Stichtag weiterhin § 44 mit der Maßgabe Anwendung, dass sich das Ausmaß der Abfertigung aus dem bis zum Zeitpunkt des Stichtages fiktiv erworbenen Prozentsatz des Jahresentgelts ergibt; der Berechnung des Jahresentgeltes ist das für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührende Entgelt zu Grunde zu legen;
6. die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften auf Grund von zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Dienstverhältnissen auf eine BV-Kasse ist nur unter folgenden Voraussetzungen zulässig:
 - a) die Übertragung von Altabfertigungsanwartschaften bedarf einer schriftlichen Einzelvereinbarung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die von § 44 oder Kollektivverträgen abweichen kann;
 - b) die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages an die BV-Kasse hat ab dem Zeitpunkt der Übertragung binnen längstens fünf Jahren zu erfolgen;
 - c) die Überweisung des vereinbarten Übertragungsbetrages hat jährlich mindestens mit je einem Fünftel zuzüglich der Rechnungszinsen von 6 v. H. per anno des noch aushaftenden Übertragungsbetrages zu erfolgen, vorzeitige Überweisungen sind zulässig;
 - d) im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses, ausgenommen die in § 59l Abs. 2 genannten Fälle, hat der Dienstgeber den aushaftenden Teil des vereinbarten Übertragungsbetrages vorzeitig an die BV-Kasse zu überweisen;
7. auf in die BV-Kasse übertragene Altabfertigungsanwartschaften finden § 59f Abs. 1 und 4, § 59g Abs. 1 bis 3 und 7, § 59h Abs. 1 bis 4, § 59i Abs. 1 und 2, § 59j, § 59k, § 59l Abs. 1 bis 5 und 7, § 59m sowie § 59n Anwendung;
8. im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehende Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelvereinbarungen, die Abfertigungsansprüche über das gesetzlich festgelegte Ausmaß vorsehen, werden durch diese Bestimmungen nicht berührt; solche Regelungen treten für Dienstverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes liegt, oder für Dienstverhältnisse, bei denen eine Vereinbarung gemäß Z 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 Z 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 Z 4 abgeschlossen wurde, gebührt ein solcher Mehranspruch nur in jenem Anteil, der über das zum Übertrittszeitpunkt (Stichtag) zu berücksichtigende Ausmaß (Z. 6) hinausgeht;

9. im Falle eines Übertritts nach Z 4 und 6 sind bei der Berechnung der Einzahlungsjahre nach § 59 1 Abs. 2 Z 4 die bisher in diesem Dienstverhältnis zurückgelegten Dienstzeiten zu berücksichtigen.

(15)

1. Ansprüche, die durch die §§ 36 Abs. 4, 37 Abs. 1 Z 2, 39 b bis 39 d, 39 e, 39 f, 39 g bis 39 m, 44 Abs. 5, 6 und 9, 59 a Abs. 3, 59 1 Abs. 2, 97 Abs. 2, 158 c Abs. 3, 158 e bis 158 g, 158 h, 158 i, 158 j bis 158 o, 158 n und 159 neu geschaffen werden, haben nur Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kind nach dem Inkrafttreten dieser Novelle, LGBl. Nr. 102/2005, geboren werden.
2. Für Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), deren Kinder vor dem Inkrafttreten dieser Novelle, LGBl. Nr. 102/2005, geboren wurden, gelten weiterhin die Bestimmungen der §§ 39 b, 39 c oder 158 e in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004.
3. Abweichend von Z 2 kann eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach den Bestimmungen der §§ 39 b bis 39 j und 158 e bis 158 m in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005 verlangt werden von
 - a) Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Z 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;
 - b) Eltern (Adoptiv- oder Pflegeeltern), wenn sich einer der Elternteile zu dem in Z 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;
 - c) Eltern, wenn sich die Mutter des Kindes zu dem in Z 1 genannten Zeitpunkt in einem Beschäftigungsverbot gemäß § 149 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes befindet;
 - d) Eltern, wenn die Mutter des Kindes zu dem in Z 1 genannten Zeitpunkt im Anschluss an die Frist gemäß § 149 Abs. 1 und 2, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes einen Gebührenurlaub verbraucht oder durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert ist und Karenz oder Teilzeitbeschäftigung nach diesem Gesetz, gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder einer gleichartigen Rechtsvorschrift eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes bereits geltend gemacht hat, wobei eine Teilzeitbeschäftigung oder eine Änderung der Lage der Arbeitszeit nach diesem Gesetz frühestens nach Ablauf der Karenz bzw. der ursprünglich vereinbarten Teilzeitbeschäftigung angetreten werden kann.

(16)

1. die Neufassung des § 26 Abs. 1 ist auf Dienstverhinderungen anzuwenden, die nach Inkrafttreten dieser Novelle, LGBl. Nr. 102/2005, eingetreten sind;
2. die verlängerte Anspruchsdauer nach § 26 Abs. 1 in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005 bewirkt keine Verlängerung einer in Kollektivverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Dienstverträgen bereits vorgesehenen längeren Anspruchsdauer;
3. die Gesamtdauer der Ansprüche wird nicht verlängert, falls Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge einen zusätzlichen Anspruch im Anschluss an den Anspruch nach § 26 Abs. 1 in der Fassung LGBl. Nr. 102/2005 vorsehen;

4. der Entfall des § 96 und die Neufassung des § 97 gelten ab dem Urlaubsjahr, das nach Inkrafttreten dieser Novelle, LGBl. Nr. 102/2005, beginnt;
5. die neuen Einsatzzeiten der Präventivfachkräfte gelten mit Beginn des nach dem Inkrafttreten dieser Novelle, LGBl. Nr. 102/2005, folgenden Kalenderjahres.

(17) Eine Änderung der Zahlungsweise gemäß § 59f Abs. 1 a gilt erst für Beitragszeiträume nach dem 31. Dezember 2006.

(18) Zwischen Dienstnehmern und Dienstgebern kann für die Begleitung von schwersterkrankten Kindern vereinbart werden, dass die Familienhospizkarenz auf insgesamt höchstens neun Monate verlängert werden kann, sofern mit der Maßnahme bereits vor dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des § 59p durch LGBl. Nr. 73/2007 begonnen wurde und diese noch nicht beendet war. Die Neufassung des § 208 Abs. 1 durch LGBl. Nr. 73/2007 ist auf Wahlen anzuwenden, bei denen die Wahlausschreibung nach dem Inkrafttreten dieser Novelle erfolgt.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 73/2007, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 73/2013

§ 308a

Übergangsbestimmung zu LGBl. Nr. 60/2009

(1) § 59g Abs.1 gilt nur für Auslandseinsatzpräsenzdienste gemäß § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001, die nach dem Inkrafttreten der Novelle LGBl. Nr. 60/2009 angetreten werden.

(2) § 39k Abs. 6a Landarbeitsgesetz 1984, in der Fassung BGBl. I Nr. 102/2007, gilt auch für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Novelle LGBl. Nr. 60/2009 laufende Bildungskarenzen.

(3) Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer und Dienstgeberinnen/Dienstgeber, die bereits vor dem Inkrafttreten der Novelle LGBl. Nr. 60/2009 eine Bildungskarenz vereinbart haben, können eine neuerliche Bildungskarenz frühestens drei Jahre nach der Rückkehr aus dieser Bildungskarenz vereinbaren.

(4) Für vor dem Inkrafttreten der Novelle LGBl. Nr. 60/2009 bestehende freie Dienstverhältnisse von Personen im Sinne des § 59r findet der § 59f Abs. 1 2. Satz keine Anwendung.

(5) § 59r findet auf zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Novelle LGBl. Nr. 60/2009 bestehende freie Dienstverhältnisse mit vertraglich festgelegten Abfertigungsansprüchen sowie auf unmittelbar nachfolgende mit derselben Dienstgeberin/demselben Dienstgeber oder einer Dienstgeberin/einem Dienstgeber im Konzern (§ 46 Abs. 3 Z 2 BMSVG) abgeschlossene freie Dienstverhältnisse mit solchen Abfertigungsansprüchen keine Anwendung.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 60/2009

§ 308b

Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. 46/2011

(1) Auf zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Novelle bereits bestehende Kurzarbeit nach § 27 Abs. 1 lit. b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG), BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung BGBl. I Nr. 82/2008, findet § 59f Abs. 2 in der Fassung LGBl. Nr. 60/2009 weiterhin Anwendung.

(2) § 56 Abs. 2 in der Fassung LGBl. Nr. 46/2011 findet bei Sanierungs- und Konkursverfahren Anwendung, die nach dem Inkrafttreten dieser Novelle eröffnet oder wieder aufgenommen wurden.

(3) § 59a Abs. 1 und Abs. 1a in der Fassung LGBl. Nr. 46/2011 finden nur auf Bildungskarenzen Anwendung, die nach dem Inkrafttreten dieser Novelle vereinbart werden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 46/2011, LGBl. Nr. 73/2013

§ 308c

Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. 20/2015

(1) § 59f Abs. 2 in der Fassung dieser Novelle findet auf Herabsetzungen der Normalarbeitszeit Anwendung, soweit diese ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Novelle beginnen; auf zu diesem Zeitpunkt laufende Herabsetzungen der Normalarbeitszeit kommt weiterhin § 59f Abs. 2 in der Fassung vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes zur Anwendung.

(2) §§ 35, 36, 37 Abs.1 Z 2, 39i, 39k, 158b, 158c und 158l in der Fassung dieser Novelle gilt für Eltern, deren Kinder nach dem Inkrafttreten dieser Novelle adoptiert oder in unentgeltliche Pflege genommen werden.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 20/2015

§ 308d

Übergangsbestimmungen zur Novelle LGBl. Nr. 40/2017

Die Bestimmungen des § 19 Abs. 2, des § 19a, des § 19b, des § 60f Abs. 2 bis 4 und des § 307 Abs. 2a Z 2 und 3 in der Fassung LGBl. Nr. 117/2015 sind nur mehr auf Sachverhalte anzuwenden, die sich vor dem 1. Jänner 2017 ereignet haben.

Anm.: in der Fassung LGBl. 40/2017

§ 309

EU-Recht

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

1. Richtlinie 91/322/EWG der Kommission vom 29. Mai 1991 zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 177 vom 5. Juli 1991, S. 22;
2. Richtlinie 96/94/EG der Kommission vom 18. Dezember 1996 zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 338 vom 28. Dezember 1996, S. 86;
3. Richtlinie 83/477/EWG des Rates vom 19. September 1983 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG), ABl. Nr. L 263 vom 24. September 1983, S. 25, geändert durch die Richtlinie 91/382/EWG des Rates vom 25. Juni 1991, ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991, S. 16, geändert durch die Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 131 vom 5. Mai 1998, S. 11, geändert durch die Richtlinie 2003/18/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. März 2003, ABl. Nr. L 97 vom 15. April 2004, S. 48;
4. Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit, ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S. 1, geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 1882/2003 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. September 2003, zur Anpassung der Bestimmungen über die Ausschüsse zur Unterstützung der Kommission bei der Ausübung von deren Durchführungsbefugnissen, die in Rechtsakten vorgesehen sind, für die das Verfahren des Artikels 251 des EG-Vertrags gilt, an den Beschluss 1999/468/EG des Rates, ABl. Nr. L 284 vom 31. Oktober 2003, S. 1;
5. Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S. 1;
6. Richtlinie 89/655/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S. 13, geändert durch die Richtlinie 95/63/EG des Rates vom 5. Dezember 1995, ABl. Nr. L 335 vom 30. Dezember 1995, S. 28, geändert durch die Richtlinie 2001/45/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. Juni 2001, ABl. Nr. L 195 vom 19. Juli 2001, S. 46;
7. Richtlinie 89/656/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 393 vom 30. Dezember 1989, S. 18;
8. Richtlinie 90/269/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990, S. 9;

9. Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990, S. 14;
10. Richtlinie 2004/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene oder Mutagene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates), ABl. Nr. L 158 vom 30. April 2004, S. 50, berichtigt ABl. Nr. L 229 vom 29. Juni 2004;
11. Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. September 2000 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 262 vom 17. Oktober 2000, S. 21;
12. Richtlinie 92/58/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26. August 1992, S. 23;
13. Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 348 vom 28. November 1992, S. 1;
14. Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, ABl. L 299 vom 18. November 2003, S. 9;
15. Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz, ABl. Nr. L 216 vom 20. August 1994, S. 12;
16. Richtlinie 2001/23/EG des Rates vom 12. März 2001 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, ABl. Nr. L 082 vom 22. März 2001, S. 16;
17. Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Anhang der Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. Nr. L 014 vom 20. Jänner 1998, S. 9;
18. Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. Nr. L 145 vom 19. Juni 1996, S. 4, geändert durch die Richtlinie 97/75/EG des Rates vom 15. Dezember 1997, ABl. Nr. L 10 vom 16. Jänner 1998, S. 24;
19. Richtlinie 92/57/EWG des Rates vom 24. Juni 1992 über die auf zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen anzuwendenden Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz (Achte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 245 vom 26. August 1992, S. 6;
20. Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen, ABl. Nr. L 045 vom 19. Februar 1975, S. 19;
21. Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie im Bezug auf die Arbeitsbedingungen, ABl. Nr. L 039 vom 14. Februar 1976, S. 40, geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002, ABl. Nr. L 269 vom 5. Oktober 2002, S. 15;
22. Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, ABl. Nr. L 014 vom 20. Jänner 1998, S. 6;
23. Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, ABl. Nr. L 288 vom 18. Oktober 1991, S. 32;
24. Richtlinie 93/103/EG des Rates vom 23. November 1993 über Mindestvorschriften für Sicherheits- und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bord von Fischereifahrzeugen (Dreizehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 307 vom 13. Dezember 1993, S. 1;

25. Richtlinie 91/383/EWG des Rates vom 25. Juni 1991 zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis, ABl. Nr. L 206 vom 29. Juli 1991, S. 19;
26. Richtlinie 98/24/EG des Rates vom 7. April 1998 zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Vierzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 131 vom 5. Mai 1998, S. 11;
27. Richtlinie 2000/39/EG der Kommission vom 8. Juni 2000 zur Festlegung einer ersten Liste von Arbeitsplatz-Richtgrenzwerten in Durchführung der Richtlinie 98/24/EG des Rates zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, ABl. Nr. L 142 vom 16. Juni 2000, S. 47;
28. Richtlinie 1999/92/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1999 über Mindestvorschriften zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit der Arbeitnehmer, die durch explosionsfähige Atmosphären gefährdet werden können (Fünfzehnte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 23 vom 28. Jänner 2000 S. 57; berichtigt ABl. Nr. L 134 vom 7. Juni 2000, S. 36;
29. Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse und ethnischen Herkunft, ABl. Nr. L 180 vom 19. Juli 2000, S. 22;
30. Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, ABl. Nr. L 303 vom 2. Dezember 2000, S. 16.
31. Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, ABl. Nr. L 175 vom 10. Juli 1999, S. 43;
32. Richtlinie 2002/44/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 25. Juni 2002 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Vibrationen), (Sechzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 177 vom 6. Juli 2002, S. 13;
33. Richtlinie 2003/10/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 6. Februar 2003 über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (Lärm), (Siebzehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 042 vom 15. Februar 2003, S. 38.
34. Richtlinie 2003/72/EG des Rates vom 22. Juli 2003 zur Ergänzung des Statuts der Europäischen Genossenschaft hinsichtlich der Beteiligung der Arbeitnehmer, ABl. L 207 vom 18. August 2003, S. 25;
35. Richtlinie 2014/27/EU des Europäischen Parlaments und des Rates 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 2003/37/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zum Zweck ihrer Anpassung an die Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, ABl. Nr. L 65 vom 5.3.2014, S. 1;
36. Richtlinie 2014/54/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen, ABl. Nr. L 128 vom 30. April 2014, S. 8.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 85/2008, LGBl. Nr. 73/2013, LGBl. Nr. 117/2015, LGBl. Nr. 40/2017

§ 310

Inkrafttreten und Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt mit dem der Kundmachung folgenden Tag, das ist der 13. April 2002, in Kraft.

(2) Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes tritt die Steiermärkische Landarbeitsordnung 1981, LGBl. Nr. 25, zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 10/2000, außer Kraft.

§ 311

Inkrafttreten von Novellen

(1) Die Änderung des § 4 Abs. 1, § 7 Abs. 2 Z 11 und 12, § 44 Abs. 5 Z 2, § 59a Abs. 3, § 258 Abs. 1 Z 25, § 303, § 305 Abs. 1 und die Einfügung des § 7 Abs. 2 Z 13, § 39f, § 44 Abs. 11, §§ 59f bis n, § 158f, § 258 Abs. 1 Z 1, § 258 Abs. 1 Z 26 und § 308 Abs. 14 durch das LGBl. Nr. 9/2004 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der **1. April 2004**, in Kraft.

(2) Die Änderung des Inhaltsverzeichnisses, des § 5 Abs. 4, § 11 Abs. 9, § 26 Abs. 1, § 32 Abs. 1 bis 3, § 34 Abs. 5, § 35 Abs. 4 und 5, § 36 Abs. 4, § 37 Abs. 1 Z 2, der §§ 39b bis f, des § 44 Abs. 5 Z 1 und 2, § 44 Abs. 6, § 44 Abs. 9 Z 3, § 45, § 56 Abs. 3, § 59 Abs. 2 und 4, § 59a Abs. 3 und 4, § 59f Abs. 2 und 4, § 59l Abs. 2 Z 1, § 59l Abs. 4 Z 1, § 59n Abs. 1 Z 4 lit.b, § 97, § 99 Abs. 2, § 103 Abs. 2 Z 3 und 4, § 103 Abs. 3, § 105 Abs. 1 und 2, § 106 Abs. 2 Z 2 lit. a, § 109 Abs. 2, § 110 Abs. 3, § 121 Abs. 2, § 124 Abs. 3 Z 1 und 2, § 135 Abs. 1, § 136 Abs. 4 und 6, § 146 Abs. 6, § 154 Abs. 1, § 156 Abs. 4, § 158c Abs. 3, § 158e und f, § 159, § 161 Abs. 1, § 166 Abs. 3, § 169 Abs. 1, § 170 Abs. 2, § 181 Abs. 1, 3 und 5, § 184 Abs. 1 Z 3, § 189 Abs. 1 und 2, § 190 Abs. 1, § 233 Abs. 7, § 252a Abs. 2, § 305 Abs. 1, § 307 Abs. 1, § 308 Abs. 14 Z 1, 4, 6 und 7, § 309 Z 6, 11, 15 und 20, die Einfügung des § 9a, § 31 Abs. 1a, der §§ 39g bis m, der §§ 59o bis q, § 109 Abs. 6, § 138 Abs. 8, § 141 a und b, § 157 Abs. 1a, § 158b Abs. 3 zweiter Satz, der §§ 158g bis n, des § 166 Abs. 4, § 175 Abs. 2, § 176 Abs. 2, § 308 Abs. 15 und 16, § 309 Z 22 bis 29 und der Entfall der §§ 96, 143 und 144 durch LGBl. Nr. 102/2005 treten mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der **1. November 2005**, in Kraft.

(3) Die Änderung des Inhaltsverzeichnisses, des § 15, § 16, § 17, § 59h Abs. 2, § 59j Abs. 4, § 90 Abs. 2 Z 4, § 179 Abs. 2 und 3, § 294, § 295, § 296, § 297, § 298, § 305, § 306, § 307 Abs. 1, § 309, der Entfall des § 59h Abs. 4 und die Einfügung der §§ 15a bis 15f, § 16a, § 59f Abs. 1a, § 59h Abs. 3a und 3b, § 142 Abs. 3, § 298a, § 307 Abs. 1a und § 308 Abs. 17 durch LGBl. Nr. 55/2006 treten mit dem der Kundmachung folgenden Monats ersten, das ist der **1. Mai 2006**, in Kraft.

(4) Die Änderung des § 1 Abs. 5, § 5 Abs. 1 und Abs. 5, § 21 Abs. 1, § 34 Abs. 1, § 59 Abs. 4, § 59a Abs. 3, § 59h Abs. 3a, § 59n Abs. 1 Z 4 lit. b, § 59o Abs. 2, § 59p, § 59q, § 91 Abs. 5, § 150 Abs. 1, § 208 Abs. 1, § 305 Abs. 1, § 308 Abs. 18, der Entfall der §§ 42 und 43 durch LGBl. Nr. 24/2007 treten mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der **1. Mai 2007**, in Kraft.

(5) Die Änderung des Inhaltsverzeichnisses, des § 39e Abs. 5, des § 59 Abs. 2, des § 89 Abs. 4, des § 106 Abs. 5, des § 106 Abs. 7, des § 110 Abs. 2, des § 116 Abs. 4, des § 135 Abs. 1, des § 136a Abs. 1, des § 137 Abs. 1, des § 252 Abs. 2 Z 6, des § 305 Abs. 1, des § 308 Abs. 18 und die Einfügung des § 195 Abs. 7, des § 252 Abs. 7 und 8, des § 274 Abs. 2 Z 6 und 7, des § 274 Abs. 4 Z 4 und 5, des § 284a – § 284ar und des § 307 Abs. 4 und 5 durch LGBl. Nr. 73/2007 treten mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der **1. September 2007**, in Kraft.

(6) Die Änderung des § 4 Abs. 1, des § 7 Abs. 2 Z 11, des § 11 Abs. 1 und 2, des § 11 Abs. 9, des § 22 Abs. 4, des § 45 Abs. 1, des § 76, des § 77, des § 78, des § 79 Abs. 1 und Abs. 3 Z 4, des § 79 Abs. 4, des § 80 Abs. 1, des § 81, des § 82 Abs. 1, des § 82 Abs. 3 Z 3, des § 82 Abs. 4 Z 3, des § 83 Abs. 1, des § 161 Abs. 2, des § 163 Abs. 3 und des § 309 Z 14, die Einfügung des § 11 Abs. 4a bis 4f, des § 11a, des § 75a, des § 95 Abs. 3, des § 307 Abs. 1b und des § 309 Z 34 sowie der Entfall des § 1 Abs. 5 durch LGBl. Nr. 85/2008 treten mit dem der Kundmachung folgenden Monatsletzten, das ist der **31. August 2008**, in Kraft.

(7) Die Änderung des Inhaltsverzeichnisses, des § 7 Abs. 2 Z 13, des § 15c Abs. 2, des § 15d Abs. 2, des § 16 Abs. 1 Z 1, des § 16 Abs. 7 und 8, des § 16a, des § 59a Abs. 1, des § 59f Abs. 1, 1a, 4 und 5, des § 59g, des § 59h Abs. 1, 2, 3 und 3b, des § 59i Abs. 1 und 2 Z 1, 4, 5, 6 und 8, des § 59j Abs. 1, 2, 3 und 4, des § 59l, des § 59m Abs. 1, 2 und 3, des § 59n, die Überschrift des § 163, des § 168 Abs. 3, des § 258 Abs. 1 Z 1a und 26, des § 284w Abs. 2 Z 2, die Überschrift des § 305, des § 305 Abs. 1, die Überschrift des § 306, des § 308 Abs. 14 Z 6 (Einleitungssatz), Z 6 lit. b, c und d und des § 308 Abs. 14 Z 7 sowie die Einfügung des § 16 Abs. 11, des § 59a Abs. 1a, des § 59f Abs. 1b, des § 59r, des § 184 Abs. 1 Z 6a, des § 187a und des § 308a durch LGBl. Nr. 60/2009 treten mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der **1. August 2009**, in Kraft.

(8) Die Änderung des Inhaltsverzeichnisses, der §§ 3 und 15 Abs. 1, des § 31 Abs. 2 Z 3 bis 5, des § 59o Abs. 2, des § 59p, des § 90 Abs. 2 Z 1, des § 165 Abs. 2, des § 195 Abs. 2 und 3 und des § 208 Abs. 3 sowie die Einfügung des § 59o Abs. 9 durch LGBl. Nr. 81/2010 treten mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der **1. Oktober 2010**, in Kraft.

(9) Die Änderung des § 32 Abs. 4 und 5, des § 33 Abs. 1 und 3, des § 38, des § 39d Abs. 2, 5 und 6, des § 56 Abs. 2, des § 59a Abs. 1 und 1a, des § 59f Abs. 2, des § 157 Abs. 2 und 3, des § 158 Abs. 1 und

2, des § 158g Abs. 2, 5 und 6, des § 305 Abs. 1 sowie die Einfügung des § 308b durch die Novelle LGBl. Nr. 46/2011 tritt mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der **1. Juli 2011**, in Kraft.

(10) Die Änderungen des § 16 Abs. 8, des § 19 Abs. 2, des § 39 Abs. 1, des § 59g Abs. 1 und 2, des § 79 Abs. 1, des § 98, des § 113 Abs. 2, des § 164 Abs. 3, des § 204 Abs. 1 und Abs. 3, des § 207 Abs. 1, des § 208 Abs. 1 Z 1 und Z 2, des § 210 Abs. 6, des § 225 Abs. 1, des § 256 Abs. 1 Z 4, des § 258 Abs. 1 Z 16, des § 267, des § 269 Abs. 1, des § 270 Abs. 2, des § 272 Abs. 1, des § 276 Abs. 3, des § 305 Abs. 1 und des § 307 Abs. 1b, die Einfügungen des § 15 Abs. 3a, des § 15c Abs. 4, des § 15d Abs. 4, des § 17 Abs. 3 und 4, des § 164 Abs. 3a, des § 226 Abs. 4 und des § 304 Abs. 6 sowie der Entfall des § 95 Abs. 3 und des § 208 Abs. 1 Z 3 durch die Novelle LGBl. Nr. 35/2012 treten mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der **1. Mai 2012**, in Kraft.

(11) In der Fassung der 11. STLAO-Novelle, LGBl. Nr. 73/2013 sind in Kraft getreten:

1. das Inhaltsverzeichnis, § 4 Abs. 1, § 5a, § 19 Abs. 2, § 19a, § 19b, die Bezeichnung des § 60, Abschnittsüberschrift IIb, Abschnittsüberschrift IIc (§§60 bis 60j), § 74 Abs. 2, § 75b, § 91 Abs. 5 zweiter Satz, § 98, §103 Abs. 4, § 104, § 183 Abs. 7, § 183 Abs. 9, § 187a Abs. 8, § 258 Abs. 1, § 260 Abs. 5, § 289 Abs. 3, § 305 Abs.1, § 307 Abs. 1b, 2a und 2b, § 308 Abs. 14 Z 6 und die Überschrift des § 309 mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der **1. September 2013**. Gleichzeitig tritt § 308b Abs. 3 letzter Satz außer Kraft.
2. § 59l Abs. 4 Z 2, § 171, § 283 Abs. 1 Z 2, § 307 Abs. 1, 2 und 3 mit **1. Jänner 2014**. Gleichzeitig sind § 169 Abs. 4, § 286 Abs. 2 und die Absatzbezeichnung „(1)“ sowie § 293 Abs. 2 letzter Satz außer Kraft getreten.

(12) In der Fassung der 12. STLAO-Novelle, LGBl. Nr. 20/2015, treten das Inhaltsverzeichnis, § 15 Abs. 1, § 16 Abs. 12, § 17 Abs. 4, § 35, § 36, § 37 Abs. 1 Z 2, § 39d Abs. 1, § 39i, § 39k, die Überschrift des § 59a, § 59a Abs. 3, Abs. 3a, Abs. 5 bis 9, § 59b, § 59e Abs. 1 und 2, § 59f Abs. 2, § 59o Abs. 2, § 59r, § 59s, § 59t, § 158b, § 158c, § 158g Abs. 1, § 158l, § 181 Abs. 4, § 184 Abs. 1 Z 8 und 9, § 290 Abs. 2, § 305 Abs. 1 und 2 und § 308c mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der **1. März 2015**, in Kraft; gleichzeitig treten § 59o Abs. 9 und § 180 Abs. 1 zweiter Satz außer Kraft.

(13) In der Fassung der 13. STLAO-Novelle, LGBl. Nr. 117/2015, treten in Kraft:

1. § 99 Abs. 3 Z. 6 bis Z. 10, § 123 Abs. 1 bis Abs. 7, § 124 Abs. 1 bis Abs. 3, Abs. 5 bis Abs. 7, § 127 Abs. 2 und Abs. 4, § 305 Abs. 1 Z. 1 bis Z. 41 und Z. 43 bis Z. 49 und Abs. 4 sowie § 309 Z. 35 mit dem der Kundmachung folgenden Monatsersten, das ist der **1. Jänner 2016**;
2. § 59n Abs. 1 Z. 4 lit. a und § 305 Abs. 1 Z. 42 mit **1. Jänner 2016**;
3. § 59f Abs. 1a und Abs. 1c sowie § 59m Abs. 2 mit **1. Jänner 2017** und gelten für Beitragszeiträume nach dem 1. Jänner 2017.

(14) In der Fassung der 14. STLAO-Novelle, LGBl. Nr. 40/2017, treten § 16a, § 123 Abs. 4 Z 2 lit. b, § 305 Abs. 1, § 307 Abs. 2a Z 3, § 308d, § 309 Z 36 mit **1. Jänner 2017** in Kraft; gleichzeitig treten das Inhaltsverzeichnis betreffend § 19a und § 19b sowie § 19 Abs. 2, § 19a, § 19b, § 60f Abs. 2 bis 4 und § 307 Abs. 2a Z 2 außer Kraft.

Anm.: in der Fassung LGBl. Nr. 9/2004, LGBl. Nr. 102/2005, LGBl. Nr. 55/2006, LGBl. Nr. 24/2007, LGBl. Nr. 73/2007, LGBl. Nr. 85/2008, LGBl. Nr. 60/2009, LGBl. Nr. 81/2010, LGBl. Nr. 46/2011, LGBl. Nr. 35/2012, LGBl. Nr. 73/2013, LGBl. Nr. 89/2013, LGBl. Nr. 20/2015, LGBl. Nr. 117/2015, LGBl. Nr. 40/2017