

# NÖ LANDARBEITSORDNUNG 1973 (NÖ LAO)

Landtag von Niederösterreich

Landtagsdirektion

Eing.: 21.06.2011

zu Ltg.-925/L-2/2-2011

L-Ausschuss

Anlage A	Anlage A
<p><b>Niederösterreichische Landarbeitsordnung 1973</b></p> <p><b>Inhaltsverzeichnis</b></p> <p><b>ANLAGE A</b></p> <p>18. Umsetzungshinweis</p> <p>§ 292 Umgesetzte EG-Richtlinien</p> <p>19. Anzuwendende Regeln der Technik</p> <p>§ 293 Geltende technische Normen</p> <p>20. Verweisungen</p> <p>§ 294 Verweisungen auf Bundesrecht</p> <p>§ 295 Verweisungen auf Verordnungen der Europäischen Gemeinschaft</p> <p> </p> <p>Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich § 14a</p> <p>(2) Abs. 1 gilt unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts auch für einen Dienstnehmer der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten, die insgesamt länger als einen Monat dauern, im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.</p>	<p><b><u>NÖ</u> Landarbeitsordnung 1973 (<u>NÖ LAO</u>)</b></p> <p><b>Inhaltsverzeichnis</b></p> <p><b>ANLAGE A</b></p> <p>18. Umsetzungshinweis</p> <p>§ 292 Umgesetzte <u>EU</u>-Richtlinien</p> <p>19. Anzuwendende Regeln der Technik</p> <p>§ 293 Geltende technische Normen</p> <p>20. Verweisungen</p> <p>§ 294 Verweisungen auf Bundesrecht</p> <p>§ 295 Verweisungen auf Verordnungen der Europäischen <u>Union</u></p> <p> </p> <p>Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich § 14a</p> <p>(2) Abs. 1 gilt unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts auch für einen Dienstnehmer der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten ___im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.</p>

Beschäftigung während der Karenz  
§ 23h

(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 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) genannten Betrag nicht übersteigt. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei solchen Beschäftigungen hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Arbeitsverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen solcher Beschäftigungen ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

Beginn und Höhe der Beitragszahlung  
§ 38j

(1a) Der Dienstgeber 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 % 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 Arbeitsverhältnisses zwei Wochen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig. Eine Änderung der Zahlungsweise ist nur zum Ende des Kalenderjahres zulässig. Der Dienstgeber hat eine Änderung der Zahlungsweise dem zuständigen Träger der Krankenversicherung vor dem Beitragszeitraum, für den die Änderung der Zahlungsweise vorgenommen wird, zu melden.

Beitragsleistung in besonderen Fällen  
§ 38k

(1) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder

Beschäftigung während der Karenz  
§ 23h

(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 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (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.

Beginn und Höhe der Beitragszahlung  
§ 38j

(1a) Der Dienstgeber 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 % 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 Dienstgeber hat eine Änderung der Zahlungsweise dem zuständigen Träger der Krankenversicherung vor dem Beitragszeitraum, für den die Änderung der Zahlungsweise vorgenommen wird, zu melden.

Beitragsleistung in besonderen Fällen  
§ 38k

(1) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder

Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 WG 2001 bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz – KBGG. 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. In den Fällen des § 19 Abs. 1 Z. 6, 8 und 9 WG 2001 hat der Dienstnehmer für einen zwölf Monate übersteigenden Teil Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Bund in derselben Höhe; die Beiträge sind vom Bund im Wege der Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter in die BV-Kasse seines bisherigen Dienstgebers zu leisten.

Auswahl der BV-Kasse  
§ 38I

(1) Die Auswahl der BV-Kasse hat durch eine Betriebsvereinbarung nach § 200 Abs. 1 Z. 1a 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 § 229 über die Auswahl der BV-Kasse zu entscheiden. Streitteile im Sinne des § 229 in einem solchen Verfahren sind der Dienstgeber einerseits und die kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Dienstnehmer andererseits.

(3a) Der Dienstgeber hat die Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle, die innerhalb von sechs Monaten ab Beginn des

Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 WG 2001 bei weiterhin aufrechter Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 % der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz – KBGG. 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.

Auswahl der BV-Kasse  
§ 38I

(1) Die Auswahl der BV-Kasse hat durch eine Betriebsvereinbarung nach § 200 Abs. 1 Z. 1a 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 § 229 über die Auswahl der BV-Kasse zu entscheiden. Streitteile im Sinne des § 229 in einem solchen Verfahren sind der Dienstgeber einerseits und die kollektivvertragsfähige freiwillige Interessenvertretung der Dienstnehmer andererseits.

(3a) Der Dienstgeber hat die Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle, die innerhalb von sechs Monaten ab Beginn des

Dienstverhältnisses zu erfolgen hat, dem zuständigen Träger der Krankenversicherung unverzüglich zu melden.

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

(4) Sind bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch Beiträge nach den §§ 38j und 38k samt Verzugszinsen nach einer Sozialversicherungsprüfung gemäß § 41a des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) zu leisten, sind diese Beiträge samt Verzugszinsen vom jeweiligen Träger der Krankenversicherung an die BV-Kasse des bisherigen Dienstgebers weiterzuleiten. Wurde bei Beendigung des Dienstverhältnisses noch keine BV-Kasse gewählt und ist auch kein Dienstgeber mehr vorhanden, der eine BV-Kasse auswählen könnte, sind die Beiträge vom jeweils zuständigen Träger der Krankenversicherung an die BV-Kasse des neuen Dienstgebers weiterzuleiten, sofern der Dienstnehmer innerhalb von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein neues Dienstverhältnis eingeht. Anderenfalls kann der Dienstnehmer nach zwölf Monaten selbst eine BV-Kasse auswählen.

Gleitende Arbeitszeit  
§ 56a

(1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

Begriffsbestimmung  
§ 72a

Dienstgeber im Sinne der §§ 73 bis 92h ist jede natürliche oder juristische Person, Personengesellschaft des Handelsrechts oder eingetragene Erwerbsgesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.

Dienstverhältnisses zu erfolgen hat, dem zuständigen Träger der Krankenversicherung unverzüglich zu melden.

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

(4) entfällt

Gleitende Arbeitszeit  
§ 56a

(1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner täglichen Normalarbeitszeit selbst bestimmen kann.

Begriffsbestimmung  
§ 72a

Dienstgeber im Sinne der §§ 73 bis 92h ist jede natürliche oder juristische Person \_\_\_\_\_ oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.

<p style="text-align: center;">Maschinelle Einrichtungen § 81</p> <p>(4) Insbesondere sind folgende Sicherheitsvorkehrungen zu treffen:</p> <p>4. Schutzeinrichtungen müssen an den Gefahrenstellen ausreichenden Schutz gewähren, genügend widerstandsfähig und sicher befestigt sein; sie dürfen die Arbeit und Wartung nicht wesentlich behindern und womöglich ohne Hilfsmittel nicht abnehmbar sein. Die Zapf- und Gelenkwellensicherung muß trittsicher (ÖNORM EN 1152) sein; die Gelenkwellenschutzvorrichtung darf sich mit der Gelenkwelle nicht mitdrehen können.</p> <p style="text-align: center;">Elektrische Anlagen § 82</p> <p>(3) Bei Verwendung elektrischer Energie sind im besonderen folgende Vorsichtsmaßnahmen zu beachten:</p> <p>9. Für elektrische Anlagen ist die ÖVE-EN 1 Teil 4 (§§ 56, 56a) anzuwenden.</p> <p style="text-align: center;">Selbstfahrende Arbeitsmittel und Fuhrwerke § 84</p> <p>(4) Vorrichtungen zum Ankuppeln von Anhängern müssen so beschaffen und gesichert sein sowie offenkundig eine solche Festigkeit haben, daß ein unbeabsichtigtes Loslösen hintangehalten wird (Sicherung von Kupplungsbolzen und Deichselnägeln, zum Beispiel mittels Splint). Die Anhängeröse der Deichsel muß starr (ÖNORM L5216) und das Kupplungsmaul am Traktor muß drehbar sein (ÖNORM L5209 Teil 1).</p> <p style="text-align: center;">Kinderarbeit § 109</p> <p>(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zum Zwecke des Unterrichts oder der Erziehung erfolgt; ferner nicht die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer im Haushalt. Eigene Kinder, die das 12. Lebensjahr vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelt Arbeiten in</p>	<p style="text-align: center;">Maschinelle Einrichtungen § 81</p> <p>(4) Insbesondere sind folgende Sicherheitsvorkehrungen zu treffen:</p> <p>4. Schutzeinrichtungen müssen an den Gefahrenstellen ausreichenden Schutz gewähren, genügend widerstandsfähig und sicher befestigt sein; sie dürfen die Arbeit und Wartung nicht wesentlich behindern und womöglich ohne Hilfsmittel nicht abnehmbar sein. Die Zapf- und Gelenkwellensicherung muß trittsicher (<u>ÖNORM EN ISO 5674</u>) sein; die Gelenkwellenschutzvorrichtung darf sich mit der Gelenkwelle nicht mitdrehen können.</p> <p style="text-align: center;">Elektrische Anlagen § 82</p> <p>(3) Bei Verwendung elektrischer Energie sind im besonderen folgende Vorsichtsmaßnahmen zu beachten:</p> <p>9. Für elektrische Anlagen ist die <u>ÖVE/ÖNORM E 8001-4-56</u> anzuwenden.</p> <p style="text-align: center;">Selbstfahrende Arbeitsmittel und Fuhrwerke § 84</p> <p>(4) Vorrichtungen zum Ankuppeln von Anhängern müssen so beschaffen und gesichert sein sowie offenkundig eine solche Festigkeit haben, daß ein unbeabsichtigtes Loslösen hintangehalten wird (Sicherung von Kupplungsbolzen und Deichselnägeln, zum Beispiel mittels Splint). Die Anhängeröse der Deichsel muß starr (<u>ÖNORM ISO 5692-2</u>) und das Kupplungsmaul am Traktor muß drehbar sein (ÖNORM L5209 Teil 1).</p> <p style="text-align: center;">Kinderarbeit § 109</p> <p>(3) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern, die ausschließlich zum Zwecke des Unterrichts oder der Erziehung erfolgt; ferner nicht die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer im Haushalt. Eigene Kinder, die das <u>13. Lebensjahr</u> vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelt Arbeiten in</p>
---	---

Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, beschäftigt werden.

Stimmberechtigung und Beschlussfassung  
§ 152

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

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

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.

Stimmberechtigung und Beschlussfassung  
§ 152

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

(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlußfähig. Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 143 Abs. 5 und 145 Abs. 1 Z. 3, 4 und 8. Wurde eine Betriebsversammlung gemäß § 148 Abs. 2 Z. 2 von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessensvertretung der Dienstnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens 1/3 der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist. Die Enthebung des Wahlvorstandes gemäß § 145 Abs. 1 Z. 5 kann nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist.

<p style="text-align: center;">Aktives Wahlrecht § 155</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben, an diesem Tage und am Tage der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.</p> <p style="text-align: center;">Passives Wahlrecht § 156</p> <p>(1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, die</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. a) österreichische Staatsbürger oder b) Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Mitgliedstaates sind, und</li> <li>2. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben und</li> <li>3. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und</li> <li>4. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind (§ 22 Nationalrats-Wahlordnung 1992).</li> </ol> <p style="text-align: center;">Vorbereitung der Wahl § 158</p> <p>(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend nach, so kann er von der Betriebs(Gruppen)versammlung enthoben werden. In diesem Fall ist von dieser Versammlung gleichzeitig ein neuer Wahlvorstand zu bestellen.</p>	<p style="text-align: center;">Aktives Wahlrecht § 155</p> <p>(1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das <u>16. Lebensjahr</u> vollendet haben, an diesem Tage und am Tage der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.</p> <p style="text-align: center;">Passives Wahlrecht § 156</p> <p>(1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, die</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. a) österreichische Staatsbürger oder b) Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Mitgliedstaates sind, und</li> <li>2. am Tag der Ausschreibung der Wahl das <u>18. Lebensjahr</u> vollendet haben und</li> <li>3. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind.</li> <li>4. <u>entfällt</u></li> </ol> <p style="text-align: center;">Vorbereitung der Wahl § 158</p> <p>(5) <u>Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen binnen acht Wochen nicht oder nur unzureichend nach, so ist er von der Betriebs(Gruppen)versammlung zu entheben. In diesem Fall kann jeder Dienstnehmer des Betriebes, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer die Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen. Diese hat zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen.</u></p>
---	--

<p style="text-align: center;">Sitzungen des Betriebsrates § 170</p> <p>(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.</p> <p style="text-align: center;">Beschlussfassung § 171</p> <p>(3) Der Beschluß über den Rücktritt des Betriebsrates bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder.</p> <p style="text-align: center;">Zustimmungspflichtige Maßnahmen § 199</p> <p>(1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:</p> <p style="padding-left: 40px;">4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, akkordähnlichen und sonstigen leistungsbezogenen Prämien und Entgelten, die auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte;</p>	<p style="text-align: center;">Sitzungen des Betriebsrates § 170</p> <p>(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. <u>Ist im Betrieb eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so ist diese gleichzeitig einzuladen.</u></p> <p style="text-align: center;">Beschlussfassung § 171</p> <p>(3) Der Beschluß über den Rücktritt des Betriebsrates bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder.</p> <p><u>(4) Beschlüsse durch schriftliche Stimmabgabe sind nur zulässig, wenn kein Mitglied des Betriebsrates diesem Verfahren widerspricht. Dasselbe gilt für fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlussfassung. Der Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlussfassung Sorge zu tragen.</u></p> <p style="text-align: center;">Zustimmungspflichtige Maßnahmen § 199</p> <p>(1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:</p> <p style="padding-left: 40px;">4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen <u>sowie</u> 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;</p>
--	---

Betriebsvereinbarungen § 200	Betriebsvereinbarungen § 200
(1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 51 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:	(1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 51 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:
16. Systeme der Gewinnbeteiligung;	16. Systeme der Gewinnbeteiligung <u>sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelte nicht nur für einzelne Dienstnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 199 Abs. 1 Z. 4 fallen.</u>
Anfechtung von Kündigungen § 208	Anfechtung von Kündigungen § 208
(3) Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn	(3) Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn
1. die Kündigung	1. die Kündigung
a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;	a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;	b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;	c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;
d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;	d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;	e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;	f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;
g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991, BGBl. Nr. 683);	g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991 _____);

<p>h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer;</p> <p>i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern</p> <p>erfolgt ist oder</p> <p>2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung</p> <p>a) durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren</p> <p>oder</p> <p>b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen,</p> <p>begründet ist.</p> <p>Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß lit.b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt. Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß besonders zu berücksichtigen. Umstände gemäß lit.a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Dienstnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen</p>	<p>h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer;</p> <p>i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern</p> <p>erfolgt ist oder</p> <p>2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung</p> <p>a) durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren</p> <p>oder</p> <p>b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen,</p> <p>begründet ist.</p>
---	--

dem der Betrieb angehört langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden.

(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der

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

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

(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3b nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung

im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.

Anfechtung durch den Dienstnehmer  
§ 210

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

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte  
§ 211

(2) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs. 1 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat rechtzeitig im vorhinein zu erfolgen und insbesondere zu umfassen:

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

innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.

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

Anfechtung durch den Dienstnehmer  
§ 210

(1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese bei Gericht anfechten. § 208 Abs. 4a ist anzuwenden.

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte  
§ 211

(2) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers gemäß Abs. 1 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über die geplante Maßnahme durchzuführen. Insbesondere hat die Information

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

zu umfassen.

Mitwirkung bei Betriebsänderungen § 212	Mitwirkung bei Betriebsänderungen § 212
<p>(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor der Betriebsänderung in Kenntnis zu setzen, daß eine Beratung über deren Gestaltung noch durchgeführt werden kann. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere</p>	<p>(1) <u>Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen.</u> Als Betriebsänderungen gelten insbesondere</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;</li> <li>2. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;</li> <li>3. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;</li> <li>4. Änderungen des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;</li> <li>5. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;</li> <li>6. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;</li> <li>7. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb;</li> <li>8. Die Auflösung von Dienstverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z. 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz auslöst.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Einschränkung oder Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;</li> <li>2. die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;</li> <li>3. der Zusammenschluß mit anderen Betrieben;</li> <li>4. Änderungen des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;</li> <li>5. die Einführung neuer Arbeitsmethoden;</li> <li>6. die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;</li> <li>7. Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse an dem Betrieb;</li> <li>8. Die Auflösung von Dienstverhältnissen, die eine Meldepflicht nach § 45a Abs. 1 Z. 1 bis 3 Arbeitsmarktförderungsgesetz auslöst.</li> </ol>
<p>Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht § 216</p>	<p>Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht § 216</p>
<p>(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und</p>	<p>(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der</p>

der Aufstiegsmöglichkeiten, nicht benachteiligt werden. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

Strafbestimmungen  
§ 234

(1a) Mit einer Geldstrafe bis zu € 360,- ist auf Antrag eines Stellenwerbers zu bestrafen, wer als privater Arbeitsvermittler oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts oder als Dienstgeber entgegen der Bestimmung des § 240g einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen ausschreibt.

Begriffsbestimmungen  
§ 240b

(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 gemäß § 240e ist das Verbot weiters auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.

Sexuelle Belästigung  
§ 240d

Aufstiegsmöglichkeiten und betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen, nicht benachteiligt werden. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

Strafbestimmungen  
§ 234

(1a) Mit einer Geldstrafe bis zu € 360,- ist auf Antrag eines Stellenwerbers zu bestrafen, wer als privater Arbeitsvermittler oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts oder als Dienstgeber entgegen der Bestimmung des § 240g Abs. 1 und 2 einen Arbeitsplatz nur für Männer oder nur für Frauen oder in sonst diskriminierender Weise ausschreibt.

(1b) Mit einer Geldstrafe bis zu € 360,- ist auf Antrag eines Stellenwerbers zu bestrafen, wer als privater Arbeitsvermittler oder als mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts oder als Dienstgeber entgegen den Bestimmungen des § 240g Abs. 4 in die Stellenausschreibung die in § 240g Abs. 4 angeführten Angaben nicht aufnimmt.

Begriffsbestimmungen  
§ 240b

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

Sexuelle Belästigung  
§ 240d

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

Belästigung  
§ 240e

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

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien  
Stellenausschreibung  
§ 240g

(3) Das Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung richtet sich in gleicher Weise an private Arbeitsvermittler gemäß § 4 des Arbeitsmarktförderungsgesetzes, BGBl. Nr. 31/1969 in der Fassung BGBl I Nr. 64/2004, und an mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Personen öffentlichen Rechts.

(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.

Belästigung  
§ 240e

(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 Behinderung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung belästigt wird.

Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien  
Stellenausschreibung  
§ 240g

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

(4) Der Dienstgeber oder private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes – AMFG 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.

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes § 240i			Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes § 240i		
<p>(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 240d oder einer Belästigung nach § 240e hat der Dienstnehmer gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 240d Abs. 1 Z. 2 oder § 240e Abs. 1 Z. 2 auch gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 720 Euro Schadenersatz.</p>			<p>(8) Bei einer sexuellen Belästigung nach § 240d oder einer Belästigung nach § 240e hat der Dienstnehmer gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 240d Abs. 1 Z. 2 oder § 240e Abs. 1 Z. 2 auch gegenüber 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 <u>1000</u> Euro Schadenersatz.</p>		
<p>Umgesetzte EG-Richtlinien § 292</p>			<p>Umgesetzte <u>EU</u>-Richtlinien § 292</p>		
<p>Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft umgesetzt:</p>			<p>Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien der Europäischen <u>Union</u> umgesetzt:</p>		
<p>Geltende technische Normen § 293</p>			<p>Geltende technische Normen § 293</p>		
<p>(1) Von den im Gesetz zitierten ÖNORMEN und ÖVE Bestimmungen gilt jeweils folgende Ausgabe:</p>			<p>(1) Von den im Gesetz zitierten ÖNORMEN und ÖVE Bestimmungen gilt jeweils folgende Ausgabe:</p>		
ÖNORM/ÖVE	TITEL	AUSGABE	ÖNORM/ÖVE	TITEL	AUSGABE
ÖNORM EN ISO 11681-1	Forstmaschinen – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfung für tragbare Kettensägen Teil 1: Kettensägen für die Waldarbeit (ISO 11681-1:2004)	1. Mai 2004	ÖNORM EN ISO 11681-1	Forstmaschinen – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfung für tragbare Kettensägen Teil 1: Kettensägen für die Waldarbeit (ISO 11681-1:2004, <u>einschließlich Änderung 1:2007</u> )	<u>15. Februar 2009</u>
	Forstmaschinen –			<u>Forstmaschinen –</u>	

ÖNORM EN ISO 11681-2	Tragbare Motorsägen – Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfung Teil 2: Motorsägen für die Baumpflege (konsolidierte Fassung)	1. Jänner 2005	ÖNORM EN ISO 11681-2	<u>Sicherheitstechnische Anforderungen und Prüfungen für tragbare Kettensägen - Teil 2: Kettensägen für die Baumpflege (ISO 11681-2:2006)</u>	<u>1. April 2010</u>
ÖNORM EN 1152:1994	Traktoren und Maschinen für die Land- und Forstwirt- schaft – Schutzeinrichtungen für Gelenkwellen – Verschleißprüfungen und Festigkeitsprüfungen	1. September 1994	ÖNORM EN ISO 5674	Traktoren und land- und forstwirtschaftliche Maschinen – Schutzeinrichtungen für Gelenkwellen – Festigkeits- und Verschleißprüfungen und Annahmekriterien (ISO 5674:2004, korrigierte Fassung 2005-07- 01)	<u>1. Juni 2009</u>
ÖNORM E 2701:1985	Notstromanschlüsse für Anschlussleistungen über 5kVA bis 80 kVA zur Versorgung wichtiger Verbraucher durch ortsveränderliche Ersatzstromerzeuger bei Stromausfall	1. Dezember 1985	ÖNORM E 2701:1985	Notstromanschlüsse für Anschlussleistungen über 5kVA bis 80 kVA zur Versorgung wichtiger Verbraucher durch ortsveränderliche Ersatzstromerzeuger bei Stromausfall	1. Dezember 1985
ÖNORM L5209 Teil 1	Nichtselbsttätige Anhängerkupplung für landwirtschaftliche Fahrzeuge – Maße	1. Mai 1989	ÖNORM L5209 Teil 1	Nichtselbsttätige Anhängerkupplung für landwirtschaftliche Fahrzeuge – Maße	1. Mai 1989
ÖNORM L5216	Zugöse 40 mit verstärktem Schaft mit Buchse Maße, Werkstoffe	1. April 1989	ÖNORM ISO 5692-2	<u>Landwirtschaftliche Fahrzeuge – Mechanische Verbindungen an gezogenen Fahrzeugen – Teil 2: Zugöse 40 mit Buchse (ISO 5692- 2:2002 + AC1:2004)</u>	<u>1. September 2008</u>

<p>ÖVE-E 15/1985</p>	<p>Betrieb von Starkstromanlagen in landwirtschaftlichen Anwesen § 11.7 Wärmestrahlgerä- te § 12 Elektrozaunanlagen § 13 Intensivtierhaltung</p>	<p>1985</p>	<p>ÖVE-E 15/1985</p>	<p>Betrieb von Starkstromanlagen in landwirtschaftlichen Anwesen § 11.7 Wärmestrahlgerä- te § 12 Elektrozaunanlagen § 13 Intensivtierhaltung</p>	<p>1985</p>
<p>ÖVE-EN 1 Teil 4 § 56</p>	<p>Errichtung von Starkstromanlagen mit Nennspannungen bis 1000 V Wechselspannung und 1500 V Gleichspannung Teil 4 Besondere Anlagen § 56 Elektrische Anlagen in landwirtschaftlichen und gartenbaulichen Anwesen</p>	<p>Mai 1993</p>	<p><u>ÖVE/ÖNORM E 8001-4-56</u></p>	<p><u>Errichtung von elektrischen Anlagen mit Nennspannungen bis 1000 V Wechselspannung und 1500 V Gleichspannung Teil 4-56: Elektrische Anlagen in landwirtschaftlichen und gartenbaulichen Betriebsstätten</u></p>	<p><u>1. Mai 2003</u></p>
<p>ÖVE-EN 1 Teil 4 § 56a</p>	<p>Errichtung von Starkstromanlagen mit Nennspannungen bis 1000 V Wechselspannung und 1500 V Gleichspannung Teil 4 Besondere Anlagen § 56 Elektrische Anlagen in landwirtschaftlichen und gartenbaulichen Anwesen Nachtrag a zu § 56</p>	<p>März 1996</p>	<p><u>entfällt</u></p>	<p><u>entfällt</u></p>	<p><u>entfällt</u></p>
<p>Verweisungen auf Bundesrecht § 294</p>			<p>Verweisungen auf Bundesrecht § 294</p>		
<p>Soweit in diesem Gesetz auf die nachfolgenden Bundesgesetze und</p>			<p>Soweit in diesem Gesetz auf die nachfolgenden Bundesgesetze und</p>		

Verordnungen ohne nähere Fassungsbezeichnungen verwiesen wird, sind diese in den nachstehend angeführten Fassungen anzuwenden:

4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
5. Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz – BSVG, BGBl. Nr. 559/1978 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – GSVG, BGBl. Nr. 560/1978 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
9. Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
10. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG, BGBl. Nr. 104/1985 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
12. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften (SpaltG), BGBl. Nr. 304/1996 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
13. Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
14. Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl. Nr. 679 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609 in der

Verordnungen ohne nähere Fassungsbezeichnungen verwiesen wird, sind diese in den nachstehend angeführten Fassungen anzuwenden:

4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 24/2011,
5. Einkommensteuergesetz 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz – BSVG, BGBl. Nr. 559/1978 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz – GSVG, BGBl. Nr. 560/1978 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
9. Zivilprozessordnung – ZPO, RGBl. Nr. 113/1895 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 21/2011,
10. Allgemeines Pensionsgesetz (APG), BGBl. I Nr. 142/2004 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz – ASGG, BGBl. Nr. 104/1985 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
12. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften (SpaltG), BGBl. Nr. 304/1996 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
13. Wehrgesetz 2001 – WG 2001, BGBl. I Nr. 146 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
14. Zivildienstgesetz 1986 – ZDG, BGBl. Nr. 679 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 (AIVG), BGBl. Nr. 609 in der

<p>Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 111/2010,</p> <p>17. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 116/2009,</p> <p>22. Schulunterrichtsgesetz 1986 – SchUG, BGBl. Nr. 472 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 52/2010,</p> <p>27. Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2009,</p> <p>28. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl. I Nr. 102 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2009,</p> <p>34. Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287/1984 in der Fassung BGBl. I Nr. 29/2010,</p> <p>37. Chemikalienverordnung 1999 – ChemV 1999, BGBl. II Nr. 81/2000 in der Fassung BGBl. I Nr. 393/2008,</p> <p>38. Maschinen-Sicherheitsverordnung 2010 – MSVG 2010, BGBl. II Nr. 282/2008 in der Fassung BGBl. II Nr. 265/2010,</p> <p>39. Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 – MuKiPassV, BGBl. I Nr. 448/2009</p> <p>45. Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. 90/2009.</p> <p>Verweisungen auf Verordnungen der Europäischen Gemeinschaft § 295</p>	<p>Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I <u>Nr. 25/2011</u>,</p> <p>17. Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG), BGBl. I Nr. 103/2001 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. <u>11/2011</u>,</p> <p>22. Schulunterrichtsgesetz 1986 – SchUG, BGBl. Nr. 472 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. <u>29/2011</u>,</p> <p>27. <u>Bundesgesetz über den Verkehr mit Pflanzenschutzmitteln und über Grundsätze für die Verwendung von Pflanzenschutzmitteln (Pflanzenschutzmittelgesetz 2011)</u>, BGBl. I Nr. <u>10/2011</u></p> <p>28. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 – AWG 2002, BGBl. I Nr. 102 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. <u>9/2011</u>,</p> <p>34. Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 287/1984 in der Fassung BGBl. I Nr. <u>37/2011</u>,</p> <p>37. Chemikalienverordnung 1999 – ChemV 1999, BGBl. II Nr. 81/2000 in der Fassung BGBl. <u>II</u> Nr. 393/2008,</p> <p>38. Maschinen-Sicherheitsverordnung 2010 – MSVG 2010, BGBl. II Nr. 282/2008 in der Fassung BGBl. II Nr. <u>115/2011</u>,</p> <p>39. Mutter-Kind-Pass-Verordnung 2002 – MuKiPassV, BGBl. <u>II</u> Nr. <u>470/2001</u> in der Fassung BGBl. II Nr. 448/2009,</p> <p>45. Arbeitsmarktservicegesetz (AMSG), BGBl. Nr. 313/1994 in der Fassung BGBl. I Nr. <u>111/2010</u>,</p> <p><u>46. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 – APSG, BGBl. Nr. 683/1991 in der Fassung BGBl. I Nr. 56/2005.</u></p> <p>Verweisungen auf Verordnungen der Europäischen <u>Union</u> § 295</p>
---	---

<p>Soweit in diesem Gesetz auf nachstehende Verordnungen der Europäischen Gemeinschaft ohne nähere Fassungsbezeichnungen verwiesen wird, sind diese in den nachstehend angeführten Fassungen anzuwenden:</p> <p style="text-align: center;">Anlage B <b>Artikel XIII</b> <b>Übergangsbestimmungen</b> <b>zur 26. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. 9020–28</b></p> <p>(4) Auf bereits vor Inkrafttreten dieser Novelle vereinbarte Kurzarbeit nach § 27 Abs.1 lit.b des Arbeitsmarktförderungsgesetzes (AMFG) findet § 38j Abs. 2 in der Fassung LGBl. 9020–27 weiterhin Anwendung.</p>	<p>Soweit in diesem Gesetz auf nachstehende Verordnungen der Europäischen <u>Union</u> ohne nähere Fassungsbezeichnungen verwiesen wird, sind diese in den nachstehend angeführten Fassungen anzuwenden:</p> <p style="text-align: center;">Anlage B <b>Artikel XIII</b> <b>Übergangsbestimmungen</b> <b>zur 26. NÖ Landarbeitsordnungs-Novelle, LGBl. 9020–28</b></p> <p>(4) Auf bereits vor Inkrafttreten dieser Novelle vereinbarte Kurzarbeit nach § 27 Abs.1 lit.b des <u>Arbeitsmarktförderungsgesetzes</u> (AMFG) findet § 38j Abs. 2 in der Fassung LGBl. 9020–27 weiterhin Anwendung.</p>
---	--