

# Beilage 1323/2007 zum kurzschriftlichen Bericht des Öö. Landtags, XXVI. Gesetzgebungsperiode

## Bericht

**des Ausschusses für volkswirtschaftliche Angelegenheiten  
betreffend das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung  
1989, das Oö. Landarbeiterkammergesetz 1996 und das Oö.  
Antidiskriminierungsgesetz geändert werden  
(Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2007)**

[Landtagsdirektion: L-240-11-XXVI,  
miterledigt **Beilage 1086/2007**]

### A. Allgemeiner Teil

#### I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Der Bund hat mit dem Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz - BGStG) erlassen wird und das Behinderteneinstellungsgesetz, das Bundesbehindertengesetz, das Bundessozialamtgesetz, das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft sowie das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geändert werden, BGBl. I Nr. 82/2005, auch Grundsatzbestimmungen für die Regelung der Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft erlassen.

Diese grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes sollen nunmehr mit dem vorliegenden Gesetzentwurf in der Oö. Landarbeitsordnung 1989 umgesetzt werden. Dieser enthält die Normierung des Diskriminierungsverbots von Menschen mit Behinderungen für den Bereich des Landarbeiterrechts und entspricht folgenden grundsatzgesetzlichen Vorgaben:

- wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Rechtsfolgen für die Verletzung dieses Diskriminierungsverbots;
- Beweislastregeln zugunsten diskriminierter Personen im gerichtlichen Verfahren;
- eine Bündelzuständigkeit für Fälle der Mehrfachdiskriminierung;
- Regelungen über außergerichtliche Streitbeilegung unter Einsatz von Mediation.

Der vorliegende Gesetzentwurf orientiert sich an den jeweils entsprechenden Bestimmungen des Bundes im Behinderteneinstellungsgesetz in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2005. Für das vorzusehende außergerichtliche Schlichtungsverfahren, das seitens des Bundes beim Bundessozialamt angesiedelt wurde, wird analog die Zuständigkeit der bereits durch das Oö. Antidiskriminierungsgesetz eingerichteten Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Oö. Landesregierung vorgesehen.

Weiters sollen mit dem vorliegenden Gesetzentwurf die mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 36/2006 vorgenommenen grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Landarbeitsgesetzes 1984 umgesetzt werden; mit diesem Bundesgesetz hat der Bund im Landarbeitsgesetz 1984 auch für Wahl- und Pflegeeltern die Inanspruchnahme der Sterbebegleitung ermöglicht und die Inanspruchnahmedauer bei der Begleitung schwersterkrankter Kinder auf insgesamt maximal neun Monate erweitert.

Auch sollen mit dem vorliegenden Gesetzentwurf die durch das Genossenschaftsrechtsänderungsgesetz 2006 (GenRÄG 2006), BGBl. I Nr. 104/2006, vorgenommenen Änderungen des Landarbeitsgesetzes 1984 umgesetzt werden.

Zudem sollen mit dem vorliegenden Gesetzentwurf auch die in Folge des Urteils des Europäischen Gerichtshofs vom 6. April 2006 in der Rs. C-428/04 (in einem Vertragsverletzungsverfahren nach Art. 226 EG wurde festgestellt, dass die Republik Österreich die 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 nicht hinreichend in österreichisches Recht umgesetzt hat) durch Bundesgesetz BGBl. I Nr. 147/2006 vorgenommenen grundsatzgesetzlichen Änderungen des Landarbeitsgesetzes 1984 umgesetzt werden.

Schließlich sollen mit dem vorliegenden Gesetzentwurf, die mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 61/2007 erlassenen grundsatzgesetzlichen Vorgaben mit dem primären Ziel der Vereinfachung des Arbeitszeitrechts umgesetzt werden.

Durch die Änderungen im Oö. Landarbeiterkammergesetz 1996 sollen lediglich in der Zwischenzeit erforderlich gewordene Anpassungen und legistische Klarstellungen vorgenommen werden.

Durch die Änderung der Oö. Landarbeitsordnung 1989 ergibt sich weiters ein Anpassungsbedarf hinsichtlich des Geltungsbereichs des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes, da die durch das Oö. Antidiskriminierungsgesetz umgesetzten Richtlinien nunmehr auch durch die Oö. Landarbeitsordnung 1989 umgesetzt werden; zudem erfolgt eine legistische Klarstellung.

## **II. Kompetenzgrundlagen**

In der Angelegenheit "Arbeiterrecht sowie Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt" kommt dem Bund die Zuständigkeit der Grundsatzgesetzgebung und den Ländern die Zuständigkeit zur Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung zu (Art. 12 Abs. 1 Z. 6 B-VG).

Die Zuständigkeit des Landes zur Regelung der beruflichen Vertretung auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet ergibt sich aus Art. 10 Abs. 1 Z. 8 und 11 i.V.m. Art. 11 Abs. 1 Z. 2 und Art. 15 B-VG.

## **III. Finanzielle Auswirkungen**

Durch den vorliegenden Gesetzentwurf können zusätzliche Kosten für das Land Oberösterreich auf Grund der Durchführung von Schlichtungsverfahren bei der beim Amt der Oö. Landesregierung eingerichteten Antidiskriminierungsstelle und der allenfalls damit in Verbindung stehenden Beauftragung von Mediatoren entstehen, da dafür - analog zur Bundesregelung - eine Kostentragung durch das Land vorgesehen ist.

Eine Schätzung, wie viele derartige Verfahren zu erwarten sind, ist nur schwer möglich, doch dürfte eher von einer sehr geringen Anzahl auszugehen sein. Im Fall einer Mediation geht der Bund in seinen

Kostenschätzungen von durchschnittlich fünf Stunden zu 100 Euro je Fall aus.

#### **IV. EU-Konformität**

Die Richtlinie 2000/78/EG wurde in Oberösterreich bereits mit dem Oö. Antidiskriminierungsgesetz (ADG), LGBl. Nr. 50/2005, umgesetzt. Zur Klarstellung des Verhältnisses der Diskriminierungstatbestände sollen diese - so wie bisher entsprechend den grundsatzgesetzlichen Vorgaben - auch in die Oö. Landarbeitsordnung 1989 aufgenommen werden.

Dieser Gesetzentwurf dient somit - im Bereich der Oö. Landarbeitsordnung 1989 - der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates soweit diese dem Schutz von Menschen mit Behinderungen in Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis dient; ebenso dient er der Umsetzung der Richtlinie 2003/72/EG des Rates sowie der - nach der Rechtsprechung des EuGH bislang nicht erfolgten - korrekten Umsetzung der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit (siehe unten zu Art. I Z. 45 ff); schließlich dient der Gesetzentwurf auch der Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.

Im Bereich des Oö. Landarbeiterkammergesetzes 1996 erfolgt weiters eine Umsetzung sowohl der Richtlinie 2003/109/EG ("Drittstaatsangehörigenrichtlinie") als auch der Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsbereich der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten.

Letztlich wird mit diesem Gesetzentwurf im Bereich des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes das in den Richtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG festgelegte Benachteiligungsverbot gesetzlich konkretisiert.

#### **V. Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer**

Dieses Landesgesetz dient dem Schutz von Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis in der Land- und Forstwirtschaft; die Regelungen haben keine unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer.

#### **VI. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens**

Der Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmung und sieht keine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG vor.

#### **B. Besonderer Teil**

##### **Zu Art. I Z. 1 bis 5:**

Hier erfolgen Anpassungen des Inhaltsverzeichnisses.

##### **Zu Art. I Z. 6, 70 und 71:**

Mit diesen Änderungen wird das mit der letzten Novelle begonnene Konzept,

die Fundstellen zu Verweisungen auf andere Gesetzesbestimmungen in einer Sammelanordnung zusammenzufassen, weitergeführt.

**Zu Art. I Z. 7, 13, 15 bis 17, 20, 21, 23, 24, 27, 41 bis 43, 54, 63 und 69:**

Hier werden Druckfehler bzw. Redaktionsversehen früherer Novellen korrigiert und Zitataktualisierungen vorgenommen.

**Zu Art. I Z. 8, 14, 19, 32, 33, 35 und 37:**

Es erfolgt eine modernisierende Begriffsanpassung in der gesamten Landarbeitsordnung von regelmäßiger Tages- bzw. Wochenarbeitszeit auf wöchentliche bzw. tägliche Normalarbeitszeit.

**Zu Art. I Z. 9:**

§ 10a Abs. 1 und 2 entspricht weitgehend § 19d Abs. 1 und 2 Arbeitszeitgesetz. Der Bund hat dazu Folgendes erläutert:

"Zu § 19d Abs. 1:

Beim zusätzlich aufgenommenen letzten Satz ist etwa an den Fall gedacht, dass durch Betriebsvereinbarung für Arbeiter eine kürzere Normalarbeitszeit festgesetzt wird, einzelne mit den gleichen Arbeiten beschäftigte Arbeitnehmer jedoch in einem Angestelltenverhältnis stehen und für Angestellte kein Betriebsrat errichtet ist. Wird diese kürzere Normalarbeitszeit für Angestellte einzelvertraglich vereinbart, liegt keine Teilzeitarbeit vor.

Zu § 19d Abs. 2:

Die Bestimmung wird im Zusammenhang mit der Einführung des Mehrarbeitszuschlages in zweifacher Hinsicht ergänzt. So wird zum Einen ausdrücklich festgehalten, dass Änderungen des Ausmaßes der regelmäßigen Arbeitszeit der Schriftform bedürfen. Diese Formvorschrift soll lediglich Beweisproblemen vorbeugen, die daraus entstehen können, dass sich mit der Änderung des Arbeitszeitausmaßes künftig auch die Grenzen für das Anfallen oder Nichtanfallen des Mehrarbeitszuschlages verändern.

Zum Anderen erschien die Klarstellung erforderlich, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Tage und Wochen im Vorhinein vereinbart werden kann. Solange sich diese unregelmäßige Verteilung innerhalb dieser im Vorhinein vereinbarten Grenzen befindet, liegt schon definitionsgemäß keine Mehrarbeit vor und kann demzufolge auch kein Zuschlag anfallen. Im Umkehrschluss ergibt sich daraus aber auch eindeutig, dass eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit zu einem Mehrarbeitszuschlag führen kann, wenn sie nicht im Vorhinein vereinbart ist."

**Zu Art. I Z. 10:**

§ 10a Abs. 4a bis 4f entspricht § 19d Abs. 3a bis 3f Arbeitszeitgesetz. Der Bund hat dazu Folgendes erläutert:

"Zu § 19d Abs. 3a bis 3f:

Entsprechend dem Regierungsübereinkommen wird im Abs. 3a ein gesetzlicher Mehrarbeitszuschlag in der Höhe von 25 % vorgesehen, der grundsätzlich gebührt, sobald Mehrarbeit im Sinne des Abs. 3 vorliegt. Der

Mehrarbeitszuschlag wurde analog dem Überstundenzuschlag konstruiert, dementsprechend ist auch vorgesehen, dass hinsichtlich der Berechnung des Zuschlags § 10 Abs. 3 anzuwenden ist.

Es soll jedoch verhindert werden, dass durch die Regelung des Mehrarbeitszuschlages die derzeit mögliche Flexibilität ausgeschaltet wird.

So sieht Abs. 3b in zwei Fällen vor, dass Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei sind. Z. 1 ermöglicht den Ausgleich im Verhältnis 1 : 1 innerhalb eines Zeitraums von drei Monaten. Z. 2 berücksichtigt die Besonderheiten der Gleitzeit, bei der die Arbeitnehmer/innen über die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochen der Gleitzeitperiode entscheiden.

Abs. 3c gilt nur für jene Fälle, in denen der Kollektivvertrag die wöchentliche Normalarbeitszeit verkürzt. Ist nämlich für Vollzeitbeschäftigte, deren Wochenarbeitszeit über der kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit aber unter der gesetzlichen 40-Stunden-Grenze liegt, kein oder ein geringerer Mehrarbeitszuschlag vorgesehen, so soll dies im selben Ausmaß auch für Teilzeitbeschäftigte gelten. Es wäre für Vollzeitarbeitskräfte nicht einsichtig, wenn sie für Mehrarbeit keinen Zuschlag erhalten, Teilzeitbeschäftigte hingegen schon. Legt ein Kollektivvertrag also z.B. eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 38 Stunden fest und sieht er für die 39. und 40. Wochenstunde keinen Zuschlag vor, sind für Arbeitnehmer/innen, die z.B. eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden vereinbart haben, die 21. und die 22. Wochenstunde ebenfalls zuschlagsfrei.

Abs. 3d schließt die Kumulation von Zuschlägen für die selbe zeitliche Mehrleistung aus. Dies betrifft z.B. das Verhältnis zwischen Mehrarbeitszuschlag und Überstundenzuschlag, wenn durch die Mehrarbeit auch die gesetzlichen Grenzen der Normalarbeitszeit überschritten wurden, und das Verhältnis zwischen gesetzlichem und einem allfälligen kollektivvertraglichen Zuschlag. In solchen Fällen gebührt der jeweils höchste Zuschlag.

Im Abs. 3e ist weiters vorgesehen, dass die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden auch durch Zeitausgleich vereinbart werden kann und dass für diesen dieselben Regelungen (d.h. die Abs. 3b bis 3d) gelten. § 10 Abs. 2 ist für die Frage anzuwenden, ob Zeitausgleich oder Zuschlag gebührt.

Abs. 3f normiert schließlich die Kollektivvertragsdispositivität für alle den Mehrarbeitszuschlag betreffenden Regelungen. Es ist daher sowohl zulässig, einen niedrigeren als den gesetzlichen Zuschlag als auch die Verlängerung der Durchrechnungszeiträume zu vereinbaren."

#### **Zu Art. I Z. 11:**

§ 10a Abs. 9 entspricht inhaltlich § 19d Abs. 8 Arbeitszeitgesetz. Der Bund hat dazu Folgendes erläutert:

"Zu § 19d Abs. 8:

Diese Bestimmung enthält eine Zitat Anpassung, die durch Einfügung der Abs. 3a bis 3f notwendig geworden ist. Teilzeitbeschäftigte, die Elternteilzeit nach MSchG oder VKG in Anspruch nehmen, sind gemäß Abs. 3 grundsätzlich nicht zu Mehrarbeit verpflichtet, weil dies dem Sinn und Zweck der Elternteilzeit widerspricht. Wird Mehrarbeit jedoch einvernehmlich geleistet, muss diesen Arbeitnehmer/innen schon aus Gleichheitserwägungen auch ein Mehrarbeitszuschlag unter den selben Bedingungen wie allen anderen Teilzeitbeschäftigten zustehen.

Auch die Zitierung des Abs. 4 entfällt. Unverändert bleibt, dass bei Teilzeit nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz Mehrarbeit absolut freiwillig ist. In der Praxis kann es aber vorkommen, dass solche

freiwillige Mehrarbeit unter Betrachtung eines längeren Zeitraums regelmäßig geleistet wird. In diesem Fall soll diese Mehrarbeit auch z.B. bei Bemessung der Sonderzahlungen berücksichtigt werden."

#### **Zu Art. I Z. 12:**

Auch in der Landarbeitsordnung wird nunmehr eine Regelung über die Abgeltung von Zeitguthaben aufgenommen, da nach § 56a ebenfalls langfristige Durchrechnungen der Normalarbeitszeit möglich sind.

#### **Zu Art. I Z. 18:**

Durch den Entfall der §§ 29 und 30 werden spezifische Kündigungsbeschränkungen sowohl für die Dienstgeber- als auch für die Dienstnehmerseite aufgehoben.

#### **Zu Art. I Z. 22:**

Auch wenn bereits durch § 39I FLAG klargestellt ist, dass für Zeiten der Sterbebegleitung bzw. der Begleitung schwersterkrankter Kinder Beiträge vom FLAF an die Mitarbeitervorsorgekassen zu entrichten sind, so werden analog zu § 7 Abs. 5 BMVG und aus Gründen der Rechtssicherheit die Maßnahmen nach den §§ 39t und 39u auch in den § 39k Abs. 5 aufgenommen.

#### **Zu Art. I Z. 25:**

Wahl- und Pflegeeltern waren bisher nicht von § 39t erfasst. Analog zu § 14a AVRAG wurden sie nun in den Angehörigenkatalog des § 39t Abs. 2 aufgenommen.

Sinn und Zweck der Sterbebegleitung ist es, Zeit mit einem sterbenden nahen Angehörigen verbringen zu können. Wenn sowohl Kinder als auch Schwiegerkinder für ihre Eltern bzw. Schwiegereltern eine Maßnahme zum Zwecke der Sterbebegleitung verlangen können, so sollten dies auch Wahl- und Pflegekinder für ihre Wahl- und Pflegeeltern verlangen können.

#### **Zu Art. I Z. 26:**

Die Begleitung schwersterkrankter Kinder kann abweichend von § 39t Abs. 1 vorerst für längstens fünf Monate verlangt werden. Eine Verlängerung der Maßnahme ist wie bisher zulässig, wobei die Gesamtdauer pro Anlassfall nunmehr mit neun Monaten begrenzt ist. Dies ist insofern gerechtfertigt, als bestimmte Therapieformen - insbesondere bei krebskranken Kindern - mehr als sechs Monate dauern.

#### **Zu Art. I Z. 28:**

Hier erfolgt die Wiedergabe einer legislativen Klarstellung des Bundes in unmittelbar anwendbarem Bundesrecht.

#### **Zu Art. I Z. 29:**

§ 55a entspricht § 1a Arbeitszeitgesetz. Der Bund hat dazu Folgendes erläutert:

"Zu § 1a:

In einigen Bestimmungen des AZG (z.B. bei der Durchrechnung der Normalarbeitszeit) war schon bisher vorgesehen, dass Regelungen, zu denen dieses Bundesgesetz den Kollektivvertrag ermächtigt, ersatzweise auch durch Betriebsvereinbarung getroffen werden können.

Eine Ersatzregelung ist dann möglich, wenn der Kollektivvertrag

- die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt oder
- keine kollektivvertragsfähige Körperschaft auf Arbeitgeberseite besteht, die einen Kollektivvertrag abschließen könnte.

Im Sinne einer Vereinfachung und besseren Übersichtlichkeit sowie entsprechend der im Regierungsprogramm angekündigten Stärkung der betrieblichen Ebene wird diese Regelung nun ganz allgemein in einer Generalklausel festgelegt, vorbehaltlich abweichender Bestimmungen im Gesetz.

Selbstverständlich kann der Kollektivvertrag von den Ermächtigungen weiterhin selbst Gebrauch machen und im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigungen abweichende Regelungen zulassen. Gibt der Kollektivvertrag jedoch die Ermächtigung an die Betriebsvereinbarung weiter, entscheidet die Betriebsvereinbarung auch über die öffentlich-rechtliche Zulässigkeit."

#### **Zu Art. I Z. 30:**

Im Abs. 2 und 5 erfolgt eine Begriffsanpassung. Abs. 3 enthält die generelle Ermächtigung an den Kollektivvertrag zur Verlängerung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden.

Im Abs. 3a wird die bisher in der Landarbeitsordnung nicht enthaltene Regelung über das Einarbeiten in Verbindung mit Feiertagen aufgenommen. Eine ausdrückliche Regelung der täglichen Normalarbeitszeit bei einem Einarbeitungszeitraum von mehr als 13 Wochen ist nicht notwendig, da diese bereits nach Abs. 3 neun Stunden beträgt.

Eine Überstundenregelung ist nicht erforderlich, da sich schon nach § 61 Abs. 2 Z. 1 bei einer täglichen Normalarbeitszeit von zehn Stunden eine tägliche Höchstarbeitszeit von zwölf Stunden ergibt.

#### **Zu Art. I Z. 31:**

Im Abs. 1 erfolgt eine Begriffsanpassung. Im Abs. 2 kann die bisher vorgesehene Übertragungsmöglichkeit auf die Betriebsvereinbarung entfallen, da sich diese bereits aus § 55a ergibt. Lediglich die kollektivvertragliche Zulassung der Regelung durch schriftliche Einzelvereinbarung für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer wird beibehalten.

Der Abs. 3 kann entfallen, da die Ausdehnung der täglichen Normalarbeitszeit auf zehn Stunden schon nach § 56 Abs. 3 zulässig ist.

#### **Zu Art. I Z. 34:**

§ 58 Abs. 4 entspricht § 4b Abs. 4 Arbeitszeitgesetz. Der Bund hat dazu Folgendes erläutert:

"Zu § 4b Abs. 4:

Das Regierungsübereinkommen sieht vor, dass es künftig auch ohne Vorliegen einer kollektivvertraglichen Ermächtigung möglich sein soll, die tägliche Normalarbeitszeit in der Gleitzeitvereinbarung (Abs. 2) mit zehn Stunden festzusetzen."

#### **Zu Art. I Z. 36:**

Im Abs. 1 erfolgt eine Begriffsanpassung. Durch den neu angefügten Abs. 2 werden bei Vorliegen einer kollektivvertraglichen Zulassung Zwölf-Stunden-Schichten ermöglicht. Diese Bestimmung kann nur dann Anwendung finden, wenn es sich um einen Schichtbetrieb handelt. Diese Möglichkeit wird allerdings auf Ein- und Verkaufsgenossenschaften (§ 5 Abs. 4) beschränkt, da im Übrigen Schichtarbeit nicht üblich ist. Zudem sind auch die Mindestruhezeiten gemäß § 62 zu berücksichtigen. Eine Anpassung der Wochenendruhe bei mehrschichtiger Arbeitsweise muss in der Landarbeitsordnung nicht erfolgen, da es keine ausdrückliche Begrenzung für das Arbeitsende am Samstag gibt.

#### **Zu Art. I Z. 38 und 39:**

Die Ausweitung der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeitgrenzen (12/60) wird in der Landarbeitsordnung unter Beibehaltung des bewährten Systems der Festsetzung von täglich und wöchentlich zulässigen Überstunden umgesetzt.

#### **Zu Art. I Z. 40:**

Durch Abs. 1 erfolgt in den Fällen des § 61 Abs. 3 und 4 eine Deckelung der Höchstgrenze der Arbeitszeit mit 60 Stunden. Dies ist deshalb notwendig, da im § 56 Abs. 2 für Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die in die Hausgemeinschaft aufgenommen sind, eine wöchentliche Normalarbeitszeit von 42 Stunden normiert wird und so die nunmehrigen Überstundenkontingente zu einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 62 Stunden führen könnten.

#### **Zu Art. I Z. 44:**

§ 73 Abs. 3 entspricht § 26 Abs. 8 Arbeitszeitgesetz. Der Bund hat dazu Folgendes erläutert:

"Zu § 26 Abs. 8:

Das Nichtführen von Arbeitszeitaufzeichnungen soll künftig neben den verwaltungsstrafrechtlichen Sanktionen (vergleiche dazu § 28 Abs. 2 Z. 6 und Abs. 8) auch zivilrechtliche Folgen haben. So stehen Arbeitnehmer/innen, die z.B. vor dem Arbeitsgericht ein noch ausstehendes Entgelt für geleistete Überstunden einklagen, oft vor dem Problem, dass etwa in den Kollektivverträgen sehr kurze Verfallsfristen für das Geltendmachen solcher Ansprüche normiert sind. Unter der Voraussetzung,

dass durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unzumutbar wird, sollen diese Verfallsfristen daher gehemmt werden. Unzumutbarkeit liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Aufzeichnungen willkürlich vorenthält."

#### **Zu Art. I Z. 45 bis 50 und 58 und 59:**

In seinem Urteil vom 6. April 2006 (C-428/04) betreffend eine Vertragsverletzungsklage nach Art. 226 EG hat der Europäische Gerichtshof festgestellt, dass die Republik Österreich die Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit nicht hinreichend in österreichisches Recht umgesetzt hat.

Durch die vorgesehenen Neuformulierungen etwa von Anhörungs- und Beteiligungsrechten von Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrat oder der Pflicht zur vorrangigen Bestellung von betriebsinternen Präventivfachkräften - sofern vorhanden - soll dem Rechnung getragen und eine korrekte Richtlinienumsetzung gewährleistet werden.

#### **Zu Art. I Z. 51:**

Da es früher ein generelles Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Land- und Forstwirtschaft gab, war im § 100 Abs. 1 nur festgehalten, dass die Ausnahmebestimmung von diesem Verbot, für werdende und stillende Mütter nicht zur Anwendung kommt. Für werdende und stillende Mütter galt somit ein absolutes Nachtarbeitsverbot. Anlässlich des Entfalls des generellen Nachtarbeitsverbots wurde eine Anpassung des § 100 Abs. 1 übersehen. Nunmehr wird klargestellt, dass das generelle Nachtarbeitsverbot für werdende und stillende Mütter aufrecht bleibt.

#### **Zu Art. I Z. 52:**

Da Überstunden für Jugendliche unzulässig sind, ist hier weder der bisherige Begriff "regelmäßige Wochenarbeitszeit" noch der nunmehr in den Arbeitszeitbestimmungen für Erwachsene verwendete Begriff "wöchentliche Normalarbeitszeit" sinnvoll.

#### **Zu Art. I Z. 53:**

Die bisherige Strafbarkeit der Bevollmächtigten wird beseitigt, da dies auf Grund der nunmehr bestehenden Möglichkeit der Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 VStG als nicht mehr zeitgemäß erscheint.

#### **Zu Art. I Z. 55:**

§ 113j Abs. 1 entspricht § 7b Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz. Die Formulierung entspricht im Wesentlichen dem Wortlaut der Richtlinie 2000/78/EG des Rates und den Diskriminierungsverboten des § 112 Abs. 1 und 2. Die Aufzählung der Diskriminierungstatbestände ist ausdrücklich als demonstrative zu verstehen.

§ 113j Abs. 2 entspricht § 7b Abs. 5 Behinderteneinstellungsgesetz. Er weitet das Diskriminierungsverbot auf Angehörige aus, die Menschen mit Behinderungen betreuen. Eine Diskriminierung läge beispielsweise vor,

wenn ein Elternteil eines behinderten Kindes wegen eines vermuteten höheren Pflegefreistellungsausmaßes trotz besserer Qualifizierung bei einer Beförderung übergangen würde.

Darüber hinaus sollen Lebenspartner und bestimmte nahe Angehörige im Fall einer Belästigung ebenfalls die Möglichkeit erhalten, Ansprüche nach diesem Landesgesetz im Zusammenhang mit der Diskriminierung geltend zu machen.

§ 113j Abs. 3 entspricht § 7b Abs. 2 Behinderteneinstellungsgesetz. Die Bestimmung verbietet diskriminierende Kriterien in Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen.

§ 113k definiert den Begriff der Behinderung entsprechend § 3 Behinderteneinstellungsgesetz.

§ 113l entspricht § 7c Behinderteneinstellungsgesetz. Der Bund hat dazu Folgendes erläutert:

“Zu § 7c:

Mittelbare Diskriminierung stellt sich bei Menschen mit Behinderungen insofern anders dar als bei anderen von Diskriminierung bedrohten Personengruppen, als neben Handlungen von natürlichen Personen, Vorschriften und Verfahren auch die faktische Gestaltung von Lebensbereichen Benachteiligungen verursachen kann, d.h. dass eine Gleichbehandlung oftmals nur durch Herstellung von Barrierefreiheit zustande kommen kann. Dies kann aber mit erheblichem Aufwand und Kosten verbunden sein, was bei anderen von der Richtlinie umfassten Personenkreisen nicht der Fall ist. Dort genügen im Regelfall einfache Maßnahmen, um Diskriminierungen zu vermeiden bzw. zu beseitigen. Im gegenständlichen Entwurf wird daher für die mittelbare Diskriminierung die Prüfung der Zumutbarkeit einer Herstellung der Barrierefreiheit bzw. der Zumutbarkeit einer maßgeblichen Verbesserung im Sinn einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung vorgesehen. So kann z.B. die Erreichung des eigentlichen Ziels Erfüllung der Anforderungen des Arbeitsvertrags durch die Unerreichbarkeit des mittelbaren Ziels Erreichen des Arbeitsplatzes vereitelt werden. In diesem Sinn kann die barrierefreie Gestaltung von Bereichen der Arbeitswelt Voraussetzung für Gleichbehandlung in der Arbeitswelt sein.

Mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit mangelnder Barrierefreiheit ist kein eigener Diskriminierungsstatbestand im Sinn des § 7b Abs. 1, sondern ist nach den in den Ziffern geregelten Diskriminierungsverboten zu beurteilen. Auf die Erläuterungen dazu wird verwiesen.

Die Ausnahmebestimmung des Abs. 3 muss in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung des EuGH bei vergleichbaren Diskriminierungen anderer Personengruppen besonders eng ausgelegt werden. Die Definition eines mit einer Behinderung in Zusammenhang stehenden Merkmals als wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für eine bestimmte Position kann sich nur auf Kernaufgaben des Arbeitsvertrags beziehen. So kann z.B. ein erwartetes Image von Sportlichkeit bei einem Handelsvertreter für Sportartikel sicherlich keinen Ausschluss eines Rollstuhlfahrers für diese Position begründen.

Art. 5 der EU-Rahmenrichtlinie ('Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen') sieht die Verpflichtung von Dienstgebern vor, die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um den Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Beschäftigung und Beruf zu eröffnen. Dem wurde in der Definition von Diskriminierung insofern

Rechnung getragen, als diese Verpflichtung den Erwägungsgründen für die Beurteilung einer Verhältnismäßigkeit von zu ergreifenden Vorkehrungen zu Grunde gelegt wird.

Dabei ergibt sich eine Mehrstufigkeit der Abwägung von Zumutbarkeit bzw. der Unverhältnismäßigkeit von Belastungen (Abs. 4 und 5), die gewährleisten soll, dass die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen in höchstmöglichem Ausmaß erreicht wird (Abs. 6). Damit soll verhindert werden, dass wegen der Unverhältnismäßigkeit einer vollen Herstellung von Gleichbehandlung (z.B. unverhältnismäßig kostenintensiver Umbau der vom Unternehmen subventionierten, aber für Rollstuhlfahrer nicht zugänglichen Betriebskantine) sanktionslos auf die Herstellung eines zumindest verbesserten Zustands verzichtet werden kann (z.B. ersatzweises Zurverfügungstellen von Essensbons vergleichbaren Werts für zugängliche Lokalitäten, um den Nachteil zu kompensieren).

Der Zustand maßgeblicher Verbesserung kann das nicht erfolgte Herstellen von Barrierefreiheit natürlich nur dann und nur so lange ersetzen, als die vollständige Barrierefreiheit eine unverhältnismäßige Belastung darstellt.

Für Behinderte, die bereits in einem Arbeitsverhältnis stehen, ist die Barrierefreiheit im Sinn von Abs. 7 gegeben, wenn die behindertenbezogenen Regelungen der für sie geltenden Arbeitnehmerschutzvorschriften, wie beispielsweise des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG), BGBl. Nr. 450/1994, und der Arbeitsstättenverordnung (AStV), BGBl. II Nr. 368/1998, oder des Bundes-Bedienstetenschutzgesetzes, BGBl. I Nr. 70/1999, und der Bundes-Arbeitsstättenverordnung (B-AStV), BGBl. II Nr. 352/2002, in der jeweils geltenden Fassung, von ihren Dienstgebern eingehalten werden.

Vor dem Hintergrund des allgemeinen gesellschaftspolitischen Ziels der Herstellung von Barrierefreiheit wird die Abwägung der Unverhältnismäßigkeit von Belastungen grundsätzlich streng auszulegen sein. Jedenfalls unzumutbar wäre aber beispielsweise der Einbau eines Aufzugs für ein Unternehmen mit weniger als fünf Mitarbeitern, dessen einzige Betriebsstätte sich in einem höheren Stockwerk eines Gebäudes ohne Aufzug befindet, um einen sich bewerbenden Rollstuhlfahrer beschäftigen zu können.

Spezifische Maßnahmen zur Förderung von Menschen mit Behinderungen im Berufsleben (Abs. 9) stellen keine Diskriminierung im Sinn dieses Bundesgesetzes dar, auch dann nicht, wenn etwa in Förderrichtlinien bestimmte Förderungen in sachlich gerechtfertigter Weise an das Vorliegen einer bestimmten Art (z.B. Sinnesbehinderung) oder Schwere (z.B. Grad der Behinderung) von Behinderung geknüpft werden."

§ 113m entspricht § 7d Behinderteneinstellungsgesetz. Der Bund führt dazu Folgendes aus:

"Zu § 7d:

§ 7d normiert ein Belästigungsverbot. Eine Belästigung im Sinn des Abs. 1 kann durch den Dienstgeber selbst oder durch 'Dritte' im Rahmen eines Dienstverhältnisses (Vorgesetzte, Kollegen, sonstige Personen im Arbeitsumfeld wie z.B. Lieferanten oder Kunden) oder außerhalb eines Dienstverhältnisses (Kursleiter, Schulungskollegen, Funktionäre von Interessensvertretungen) erfolgen.

Abs. 2 bestimmt, dass auch ein Dienstgeber diskriminiert, wenn er es

schuldhaft unterlässt, im Fall einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen. Die Abhilfe könnte beispielsweise durch Abmahnung des Dienstnehmers oder durch Regelung eines diskriminierungsfreien Leitbilds in der Betriebsvereinbarung erfolgen."

§ 113n entspricht §§ 7e bis 7g und 7i Abs. 1

Behinderteneinstellungsgesetz. Die Rechtsfolgen der Diskriminierung korrespondieren im Wesentlichen auch mit den bestehenden Rechtsfolgen der Diskriminierung von in den §§ 112 ff geregelten Personengruppen.

§ 113o entspricht § 7j Behinderteneinstellungsgesetz und regelt die Bemessung der Höhe des immateriellen Schadenersatzes.

§ 113p entspricht § 7i Abs. 2 Behinderteneinstellungsgesetz und korrespondiert mit der Bestimmung des § 113h. Er regelt den Schutz für Personen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots benachteiligt werden.

§ 113q entspricht § 7k Behinderteneinstellungsgesetz. Der Bund führt dazu Folgendes aus:

"Zu § 7k:

Die Vorschaltung einer Schlichtung erfolgt auch in Hinblick auf die Entlastung der Gerichte. Es ist - insbesondere im Hinblick auf die durchzuführende Mediation - zu erwarten, dass der überwiegende Teil der Diskriminierungsfälle im Schlichtungsverfahren einer gütlichen Einigung zugeführt werden und nicht zu Gericht kommen wird.

Zu Abs. 1: Die kürzere Schlichtungsdauer im Fall einer Kündigung oder Entlassung ergibt sich aus dem besonderen Interesse sowohl des Dienstgebers als auch des Dienstnehmers betreffend die Frage des aufrechten Bestands des Dienstverhältnisses und allfällige Rückabwicklungsfragen.

Zu Abs. 2: Die Fristen orientieren sich an den entsprechenden Bestimmungen des GIBG.

Der Begriff Zugang im Zusammenhang mit Kündigung oder Entlassung umfasst den mündlichen Ausspruch sowie im Fall schriftlicher Kündigung oder Entlassung die Zustellung.

[...]

Zu Abs. 5: Die kürzere Frist im Fall einer Kündigung oder Entlassung ergibt sich aus dem besonderen Interesse sowohl des Dienstgebers als auch des Dienstnehmers betreffend die Frage des aufrechten Bestands des Dienstverhältnisses und allfällige Rückabwicklungsfragen."

Um Synergieeffekte nutzen zu können, wird für das vorzusehende Schlichtungsverfahren die bereits auf Grund des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes vorgesehene Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Oö. Landesregierung vorgesehen.

§ 113r entspricht § 7o Behinderteneinstellungsgesetz. Der Bund führt dazu Folgendes aus:

"Zu § 7o:

Das Gleichbehandlungsgesetz und das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz statuieren ein Gleichbehandlungsgebot in der Arbeitswelt für verschiedene Personenkreise. Es musste daher eine Kollisionsbestimmung für Fälle von Mehrfachdiskriminierungen, etwa von behinderten Frauen oder von Menschen mit Behinderungen, die auch aus Gründen des Alters diskriminiert werden, getroffen werden. Damit soll verhindert werden, dass in gleichheitswidriger Weise aus einer Diskriminierungshandlung aus zwei Titeln Schadenersatz erwirkt werden könnte. [...] Die Ansiedlung der Schlichtung beim Bundessozialamt eröffnet betroffenen Personen den Zugang zur unentgeltlichen Mediation."

Vergleichbares gilt für die Rechtslage auf Grund der Oö. Landarbeitsordnung 1989 und die vorgesehene Ansiedlung der Schlichtung bei der Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Oö. Landesregierung.

§ 113s entspricht § 7p Behinderteneinstellungsgesetz und § 12 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz und enthält eine Beweislastregelung. Die betroffene Person hat zwar die Diskriminierung glaubhaft zu machen, die Klage bei Gericht ist aber nur dann abzuweisen, wenn es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der beklagten Partei ihrerseits glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen, also dieser der Entlastungsbeweis gelungen ist. Dies kommt im Endeffekt einer Beweislastumkehr gleich, da die beklagte Partei aktiv werden und das Gericht vom Wahrheitsgehalt ihrer Aussagen überzeugen muss, d.h., sie muss beweisen, dass sie nicht diskriminiert hat, wenn sie eine Abweisung der Klage erzielen will.

§ 113t enthält die Verfahrensbestimmungen und entspricht §§ 14 ff Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes.

In einer ersten Kontaktaufnahme wird die Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Oö. Landesregierung zu prüfen haben, ob eine Ausräumung der Streitigkeiten aus einer tatsächlichen oder vermeintlichen Diskriminierung unter Nutzung der Förderinstrumentarien der Rehabilitation und Behindertenhilfe nach bundes- und landesgesetzlichen Vorschriften möglich ist. Die Anberaumung eines Einigungsgesprächs unter Teilnahme aller Beteiligten wird dabei im Regelfall zweckmäßig sein. Erfolgt eine Einigung nicht bereits im Erstgespräch, ist das Angebot einer Mediation zu machen. Seitens der Streitparteien ist die Mediation jedenfalls freiwillig. Mediation als Mittel der Streitschlichtung hat sich bewährt und kommt bereits in verschiedenen gerichtlichen Verfahren zur Anwendung.

Die Kostentragung durch das Land insbesondere für die Mediation soll die Motivation zur Mediation erhöhen. Ist eine Begleitperson oder persönliche Assistenz erforderlich, wäre dies der Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Oö. Landesregierung bzw. den Mediatoren bekanntzugeben, wodurch mit der Einladung dieser Personen diese in die Kostentragung inkludiert wären.

Die Richtlinien hätten insbesondere Kostensätze, Höchststundenkontingente und allfällige Zusatzqualifikationen den Mediatorinnen und Mediatoren und bzw. besondere Erfordernisse in Fällen von Mehrfachdiskriminierung zu regeln.

#### **Zu Art. I Z. 56, 60, 61 und 64, 65, 66 und 68:**

Hier werden die Bestimmungen über die Europäische Genossenschaft eingefügt.

#### **Zu Art. I Z. 57:**

Hier erfolgt eine Neuformulierung der Wählbarkeit zum Betriebsrat.

#### **Zu Art. I Z. 62:**

Diese Ergänzung korrespondiert mit dem neu eingefügten § 113r, der eine Zuständigkeitsbündelung im Fall einer Mehrfachdiskriminierung vorsieht.

#### **Zu Art. I Z. 67:**

§ 251 Abs. 2 entspricht § 28 Abs. 8 Arbeitszeitgesetz. Der Bund hat dazu Folgendes erläutert:

"Im Abs. 8 ist nunmehr festgelegt, dass auch Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 18b Abs. 2, § 18c Abs. 2 sowie § 26 Abs. 1 bis 5 hinsichtlich jedes/r einzelnen Arbeitnehmer/in gesondert zu bestrafen sind, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird. Die Unzumutbarkeit wird in aller Regel mit der Größe des Betriebes ansteigen.

Hintergrund dieser Bestimmung ist die Judikatur des VwGH, der mehrfach festgestellt hat (z.B. VwGH vom 17. März 1988, ZI. 88/08/0087), dass ein Verstoß gegen § 26 Abs. 1 AZG - Nichtführung der Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung - lediglich als ein Delikt zu qualifizieren ist, selbst dann, wenn die geforderten Aufzeichnungen für mehrere Arbeitnehmer/innen nicht vorliegen. Nach Ansicht des VwGH stellt die Verletzung dieser Bestimmung keinen rechtswidrigen Angriff auf das höchstpersönliche Rechtsgut der Gesundheit der einzelnen Arbeitnehmer/innen dar, sondern erschwert nur die Kontrolle der Einhaltung der dem gesundheitlichen Schutz der Arbeitnehmer/innen dienenden Vorschriften des AZG. Dies hatte jedoch zur - vom VwGH vermutlich nicht beabsichtigten - Konsequenz, dass jene Arbeitgeber/innen, die überhaupt keine Aufzeichnungen führten, gegenüber jenen Arbeitgeber/innen, die Aufzeichnungen führten und dabei auch Verstöße dokumentierten, deutlich bevorzugt wurden. Dem soll nunmehr entsprechend dem Auftrag des Regierungsübereinkommens entgegengewirkt werden."

#### **Zu Art. II Z. 1:**

Die Landarbeiterkammer wird in zunehmendem Maße nicht nur von klassischen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu Beratungen in Anspruch genommen, es suchen auch immer mehr Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit freiem Dienstvertrag Information und Unterstützung durch die Kammer. Die Möglichkeiten, diese Dienstnehmergruppe zu unterstützen, sind äußerst beschränkt, da sie nicht der

Kammermitgliedschaft unterliegen. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer mit freiem Dienstvertrag sind z.B. auch im Bundesland Kärnten bereits Mitglieder der Landarbeiterkammer.

#### **Zu Art. II Z. 2:**

Im Interesse einer besseren Abstimmung der landarbeiterkammerrechtlichen Bestimmungen mit den einschlägigen landarbeitsrechtlichen Regelungen soll zukünftig durch eine (verfassungsrechtlich zulässige) dynamische Verweisung auf die Landarbeitsordnung 1989 eine unmittelbarere Synchronität hergestellt werden.

#### **Zu Art. II Z. 3:**

Die Neuformulierung ist einerseits im Hinblick auf staatsvertragliche Verpflichtungen, andererseits auf Grund von Verpflichtungen des Gemeinschaftsrechts erforderlich. So dient diese Formulierung der Umsetzung sowohl der Richtlinie 2003/109/EG ("Drittstaatsangehörigenrichtlinie") als auch der Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsbereich der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten.

#### **Zu Art. II Z. 4:**

Schon aus der bisherigen gesetzlichen Regelung könnte man entnehmen, dass bei Ausscheiden aus der Mitgliedschaft zur Landarbeiterkammer gewählte Kammerräte ihre Funktionen verlieren, da sie mit diesem Ausscheiden sowohl des aktiven als auch des passiven Wahlrechts verlustig gehen.

Dies ist auch sachlich gerechtfertigt, da es etwa bei einem beruflichen Wechsel verbunden mit dem Verlust der Kammerzugehörigkeit weder im Dienstnehmerinteresse noch dem der Landarbeiterkammer liegen kann, dass ihre Funktionäre nicht der Kammer angehören.

Gleiches gilt für den Fall der Pensionierung von Funktionären, zumal diese mangels weiteren Kontakts zur Arbeitswelt den Aufgaben eines Kammerrats praktisch nicht mehr nachkommen können.

#### **Zu Art. III Z. 1 und 2:**

Personen, die dem Anwendungsbereich der Oö. Landarbeitsordnung 1989 unterliegen, können vom Geltungsbereich des Oö. Antidiskriminierungsgesetzes ausgenommen werden, weil - wie bereits einleitend ausgeführt - die durch das Oö. Antidiskriminierungsgesetz umgesetzten Richtlinien nunmehr auch durch die Oö. Landarbeitsordnung 1989 umgesetzt werden.

Durch das Landesgesetz LGBl. Nr. 73/2005 wurden - in Umsetzung der im IV. Teil des Gleichbehandlungsgesetzes für die Regelung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben in der Land- und Forstwirtschaft aufgestellten Grundsätze - die §§ 112 bis 113i in der geltenden Fassung in die Oö. Landarbeitsordnung 1989 eingefügt; dadurch wurden bestehende Diskriminierungstatbestände ausgeweitet und weitere Diskriminierungstatbestände wie geschlechtsbezogene Belästigung sowie Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder

Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung eingefügt.  
Durch Art. I Z. 55 des vorliegenden Gesetzentwurfs werden die §§ 113j bis 113t eingefügt, wodurch nunmehr der bislang ausgenommene Tatbestand der Diskriminierung auf Grund einer Behinderung in die Oö. Landarbeitsordnung 1989 aufgenommen wird.

Durch § 2 Abs. 1a erfolgt die legistische Klarstellung, dass das Oö. Antidiskriminierungsgesetz nicht gilt, soweit Dienstnehmer dem Geltungsbereich der Oö. Landarbeitsordnung 1989 unterliegen. Lediglich § 14, der insbesondere die Einrichtung und Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle regelt, soll weiterhin auf diesen Personenkreis Anwendung finden. Durch diese Klarstellung soll insbesondere die doppelte Geltendmachung von Ansprüchen wegen der Verletzung von Diskriminierungstatbeständen ausgeschlossen werden.

#### **Zu Art. III Z. 3 und 4:**

Ziel des im Art. 9 der Richtlinie 2000/43/EG und Art. 11 der Richtlinie 2000/78/EG festgelegten Benachteiligungsverbots (Viktimisierungsverbot) ist es, Personen in Verfahren zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes effektiv vor Benachteiligung zu schützen. Wie schon im § 20b Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, i.d.F. BGBl. I Nr. 53/2007 sowie jeweils im § 19a Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz und Oö. Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz festgelegt, schützt die nunmehrige Neuformulierung von § 8 Abs. 4 und § 13 Abs. 7 nicht mehr nur die beschwerdeführende Person selbst, sondern auch solche Personen, die sich lediglich an Verfahren zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes beteiligen: Sie sollen den selben Schutz genießen wie die Person, die das Verfahren betreibt. Es sind dies typischerweise Zeugen aber auch Personen, die im Zuge des Verfahrens sonstigen Beistand leisten, und die deshalb Benachteiligungen als Reaktion auf die Beschwerde oder die Verfahrenseinleitung zu befürchten haben.

#### **Zu Art. IV (In-Kraft-Treten):**

Art. IV enthält die In-Kraft-Tretens-Bestimmungen.

#### **Der Ausschuss für volkswirtschaftliche Angelegenheiten beantragt,**

- 1. der Ausschussbericht möge in die Tagesordnung der Landtagssitzung am 8. November 2007 aufgenommen werden,**
- 2. der Oberösterreichische Landtag möge das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989, das Oö. Landarbeiterkammergesetz 1996 und das Oö. Antidiskriminierungsgesetz geändert werden (Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2007) beschließen.**

Linz, am 8. November 2007

**Hingsamer**  
Obmann

**Brunner**  
Berichterstatteerin

**Landesgesetz,  
mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989, das Oö.  
Landarbeiterkammergesetz 1996 und das Oö.  
Antidiskriminierungsgesetz geändert werden  
(Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2007)**

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

**Artikel I**

Die Oö. Landarbeitsordnung 1989, LGBl. Nr. 25, zuletzt geändert durch das Landesgesetz LGBl. Nr. 4/2006, wird wie folgt geändert:

1. Im Inhaltsverzeichnis wird nach der Eintragung zu § 10a folgende Eintragung eingefügt:

"§ 10b Abbau von Zeitguthaben"

2. Im Inhaltsverzeichnis lauten die Eintragungen zu den §§ 29 und 30 wie folgt:

"§ 29 entfallen

§ 30 entfallen"

3. Im Inhaltsverzeichnis wird vor der Eintragung zu § 56 folgende Eintragung eingefügt:

"§ 55a Regelung durch Betriebsvereinbarung"

4. Im Inhaltsverzeichnis werden nach der Eintragung zu § 113i folgende Eintragungen samt Überschrift eingefügt:

**"Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen**

§ 113j Diskriminierungsverbot

§ 113k Behinderung

§ 113l Diskriminierung

§ 113m Belästigung

§ 113n Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbots

§ 113o Höhe des immateriellen Schadenersatzes

§ 113p Benachteiligungsverbot

§ 113q Geltendmachung von Ansprüchen bei Gericht

§ 113r Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung

§ 113s Beweislast

§ 113t Schlichtungsverfahren"

5. Im Inhaltsverzeichnis werden die Eintragungen zu §§ 252 bis 257 samt Überschriften durch folgende Eintragungen samt Überschriften ersetzt:

**"12a. Beteiligung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft**

1. Unterabschnitt

**Allgemeines**

§ 252 Geltungsbereich

§ 253 Sitz nicht im Inland

§ 254 Begriffsbestimmungen

§ 255 Organe der Dienstnehmerschaft

§ 256 Beteiligung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

§ 257 Pflichten der Leitungs- und Verwaltungsorgane

§ 258 Grundsätze der Zusammenarbeit

2. Unterabschnitt

**Besonderes Verhandlungsgremium**

§ 259 Aufforderung zur Errichtung

§ 260 Zusammensetzung

§ 261 Entsendung der Mitglieder

§ 262 Entsendung in Betrieben und Unternehmen

§ 263 Konstituierung

§ 264 Sitzungen

§ 265 Beschlussfassungen

§ 266 Tätigkeitsdauer

§ 267 Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

§ 268 Kostentragung

§ 269 Aufgaben des besonderen Verhandlungsgremiums

§ 270 Dauer der Verhandlungen

§ 271 Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen

§ 272 Strukturänderungen

§ 273 Verfahrensmissbrauch

§ 274 Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft

§ 275 Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

3. Unterabschnitt

### **Beteiligung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft kraft Gesetzes**

#### **SCE-Betriebsrat kraft Gesetzes**

§ 276 Errichtung

§ 277 Zusammensetzung

§ 278 Entsendung

§ 279 Konstituierung, Geschäftsführung, Geschäftsordnung, Sitzungen, Beschlussfassung

§ 280 Engerer Ausschuss

§ 281 Tätigkeitsdauer, Dauer der Mitgliedschaft

§ 282 Beistellung der Sacherfordernisse, Kostentragung

#### **Befugnisse des SCE-Betriebsrates und des engeren Ausschusses**

§ 283 Unterrichtung und Anhörung

§ 284 Zusammentreten mit dem zuständigen Organ

§ 285 Außergewöhnliche Umstände

§ 286 Unterrichtung der örtlichen Dienstnehmervertreter

§ 287 Beschluss über die Aufnahme von Verhandlungen

#### **Mitbestimmung kraft Gesetzes**

§ 288 Anwendbarkeit

§ 289 Recht auf Mitbestimmung

§ 290 Verteilung der Sitze im Aufsichts- und Verwaltungsrat

§ 291 Entsendung der Mitglieder

§ 292 Recht der Dienstnehmervertreter im Aufsichts- und Verwaltungsrat

4. Unterabschnitt

#### **Rechtsstellung der Dienstnehmervertreter**

§ 293 Verschwiegenheitspflicht

§ 294 Rechte der Dienstnehmervertreter

5. Unterabschnitt

#### **Schluss- und Übergangsbestimmungen**

§ 295 Verhältnis zu anderen Bestimmungen

### **13. VORSCHRIFTEN ZWINGENDEN RECHTSCHARAKTERS**

§ 296 Zwingende Vorschriften

### **14. HINWEISE AUF BUNDESRECHTLICHE REGELUNGEN, STEMPEL- UND GEBÜHRENBEFREIUNG**

§ 297 Gebühren- und Abgabenbefreiung

§ 298 Verweisungen

### **15. BEZEICHNUNG WEIBLICHER FUNKTIONEN**

§ 299 Vorsitzende

### **16. AUFHEBUNG REICHSRECHTLICHER VORSCHRIFTEN**

§ 300 Aufhebung"

6. Im § 2 entfällt das Zitat ", BGBl. Nr. 287,".

7. Im § 5 Abs. 4 wird das Zitat "Oö. Flurverfassungs-Landesgesetzes 1997, LGBl. Nr. 73," durch das Zitat "Oö. Flurverfassungs-Landesgesetzes 1979" ersetzt.

8. § 7 Abs. 2 Z. 11 lautet:

"11. vereinbarte tägliche oder wöchentliche Normalarbeitszeit der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers,"

9. § 10a Abs. 1 und 2 lautet:

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

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

(2) 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."

10. Nach § 10a Abs. 4 werden folgende Abs. 4a bis 4f eingefügt:

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

(4b) Mehrarbeitsstunden sind nicht zuschlagspflichtig, wenn

1. sie innerhalb des Kalendervierteljahres oder eines anderen festgelegten Zeitraums von drei Monaten, in dem sie angefallen sind, durch Zeitausgleich im Verhältnis 1 : 1 ausgeglichen werden;

2. bei gleitender Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode im Durchschnitt nicht überschritten wird. § 61 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 Zeitausgleichs zu berücksichtigen oder gesondert auszahlend. Die Abs. 4b bis 4d sind auch auf die Abgeltung durch Zeitausgleich anzuwenden.

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

11. § 10a Abs. 9 lautet:

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

12. Nach § 10a wird folgender § 10b samt Überschrift eingefügt:

"§ 10b

### **Abbau von Zeitguthaben**

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

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen nach Ablauf des halben Durchrechnungszeitraums
2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum nach Ablauf von 26 Wochen

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

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

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

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 die Dienstnehmerin oder 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."

13. Im § 16 Abs. 1 wird der Ausdruck "gebührt" durch den Ausdruck "gebühren" ersetzt.

14. Im § 17 Abs. 4 wird der Begriff "regelmäßigen Wochenarbeitszeit" durch den Begriff "wöchentlichen Normalarbeitszeit" ersetzt.

15. Im § 26c Abs. 1 letzter Satz wird das Zitat "§ 26a Abs. 1 Z. 1" durch das Zitat "§ 26a Abs. 1" ersetzt.

16. Im § 26h Abs. 1 zweiter Satz wird der Begriff "Arbeitsverhältnis" durch den Begriff "Dienstverhältnis" ersetzt.

17. Im § 26m Abs. 7 zweiter Satz wird der Ausdruck "zwei Wochen" durch den Ausdruck "vier Wochen" ersetzt.

18. Die §§ 29 und 30 entfallen.

19. Im § 32 Abs. 1 wird der Begriff "regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit" durch den Begriff "wöchentlichen Normalarbeitszeit" ersetzt.

20. Im § 39d Abs. 2 wird der Ausdruck "Handelsgesetzbuchs" durch den Ausdruck "Unternehmensgesetzbuchs" ersetzt.

21. Im § 39e Abs. 3 wird das Zitat "§ 46a" durch das Zitat "§ 37" ersetzt.

22. Im § 39k Abs. 5 wird nach dem Zitat "§ 39e" ein Beistrich gesetzt und die Wortfolge "einer Sterbebegleitung nach § 39t oder einer Begleitung schwersterkrankter Kinder nach § 39u" eingefügt.

23. § 39m Abs. 3a lautet:

"(3a) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber hat die Einleitung eines Verfahrens bei der Schlichtungsstelle, die innerhalb von sechs Monaten ab

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

24. Im § 39q Abs. 4 wird jeweils der Begriff "Arbeitsverhältnisses" durch den Begriff "Dienstverhältnisses" ersetzt.

25. § 39t Abs. 2 lautet:

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

26. § 39u samt Überschrift lautet:

"§ 39u

#### **Begleitung von schwersterkrankten Kindern**

§ 39t ist auch bei der Begleitung von im gemeinsamen Haushalt lebenden, schwersterkrankten Kindern (Wahl-, Pflegekindern oder leiblichen Kindern der Ehegattin oder des Ehegatten oder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten) der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers anzuwenden. Gemäß § 39u Landarbeitsgesetz 1984 kann die Maßnahme abweichend von § 39t Abs. 1 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."

27. Im § 39v Abs. 1 erster Satz wird nach dem Zitat "§ 39t Abs. 1" die Wortfolge "oder § 39u" eingefügt.

28. Im § 39v Abs. 2 entfällt der letzte Satz.

29. Im Abschnitt 4 wird vor § 56 folgender § 55a samt Überschrift eingefügt:

"§ 55a

#### **Regelung durch Betriebsvereinbarung**

Soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, können Regelungen, zu denen der Kollektivvertrag nach diesem Landesgesetz ermächtigt ist, durch Betriebsvereinbarung zugelassen werden, wenn

1. der Kollektivvertrag die Betriebsvereinbarung dazu ermächtigt, oder
2. für die betroffenen Dienstgeberinnen und Dienstgeber mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Dienstgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann."

30. § 56 Abs. 2 bis 5 lautet:

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

(3) 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.

(3a) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, um den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 13 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden. Der Kollektivvertrag kann den Einarbeitungszeitraum verlängern. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bei einem Einarbeitungszeitraum von bis zu 13 Wochen zehn Stunden nicht überschreiten.

(4) 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.

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann durch Kollektivvertrag eine wöchentliche Normalarbeitszeit von bis zu 60 Stunden und eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zugelassen werden. § 61 ist nicht anzuwenden."

31. § 56a samt Überschrift lautet:

"§ 56a

### **Durchrechnung der Arbeitszeit**

(1) Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraums von bis zu einem Jahr die wöchentliche Normalarbeitszeit

1. bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,

2. bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraums im Durchschnitt die im § 56 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen wöchentlichen Normalarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(2) Abweichend vom § 55a kann der Kollektivvertrag für Betriebe mit dauernd weniger als fünf Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zulassen, dass eine Arbeitszeiteinteilung nach Abs. 1 schriftlich vereinbart wird."

32. § 57 samt Überschrift lautet:

"§ 57

### **Arbeitsspitzen**

(1) Während der Arbeitsspitzen darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die im § 56 Abs. 2 festgelegte wöchentliche Normalarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden. Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht Geltung hat, darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in der Anbau- und Erntezeit für die mit der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft lebenden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit freier Station durch höchstens 26 Wochen, für alle anderen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer durch höchstens 20 Wochen um die im ersten Halbsatz des Abs. 1 festgelegte Stundenzahl verlängert werden.

(3) Abs. 1 und 2 gelten nicht in den Fällen des § 56a."

33. Im § 58 Abs. 1 und Abs. 3 Z. 4 wird jeweils der Begriff "Tagesarbeitszeit" durch den Begriff "tägliches Normalarbeitszeit" ersetzt.

34. § 58 Abs. 4 lautet:

"(4) Die tägliche Normalarbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf innerhalb der Gleitzeitperiode die wöchentliche Normalarbeitszeit gemäß § 56 Abs. 2 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind."

35. Im § 59 Abs. 1 wird der Begriff "Wochenarbeitszeit" durch den Begriff "wöchentliche Normalarbeitszeit" ersetzt.

36. § 60 samt Überschrift lautet:

"§ 60

### **Arbeitszeit bei Schichtarbeit**

(1) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf

1. innerhalb des Schichtturnusses oder
2. bei Durchrechnung der wöchentlichen Normalarbeitszeit gemäß § 56a innerhalb des Durchrechnungszeitraums

im Durchschnitt die nach § 56 Abs. 2 zulässige Dauer nicht überschreiten.

(2) Der Kollektivvertrag kann für Betriebe gemäß § 5 Abs. 4 eine tägliche Normalarbeitszeit von bis zu zwölf Stunden zulassen."

37. § 61 Abs. 1 lautet:

"(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn

1. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen wöchentlichen Normalarbeitszeit oder
2. die Grenzen der nach §§ 56 bis 60 zulässigen täglichen Normalarbeitszeit überschritten werden, die sich aus einer zulässigen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt."

38. § 61 Abs. 3 Z. 3 lautet:

"3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 17"

39. § 61 Abs. 4 Z. 3 lautet:

"3. insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 20"

40. § 61a Abs. 1 lautet:

"(1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden, in den Fällen des § 61 Abs. 3 oder 4 60 Stunden nicht überschreiten. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerungen keinesfalls überschritten werden."

41. Im § 67 Abs. 4 wird das Zitat "§ 252" durch das Zitat "§ 296" ersetzt.

42. Im § 67 Abs. 5 erster Satz wird die Wortfolge "Begünstigte Invalide im Sinn des § 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes 1969, BGBl. Nr. 22/1970, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 17/1999," durch die Wortfolge "Begünstigte Behinderte im Sinn des § 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes" ersetzt.

43. Im § 69 Abs. 5 wird die Wortfolge "der die Karenz um zehn Monate übersteigt" durch die Wortfolge "um den die Karenz zehn Monate übersteigt" ersetzt.

44. Im § 73 wird folgender Abs. 3 angefügt:

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

45. § 83a Abs. 5 lautet:

"(5) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind zur etwaigen Hinzuziehung externer Präventivdienste im Voraus zu hören und vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinerinnen und

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."

46. Im § 83a Abs. 7 wird am Ende der Z. 3 das Wort "und" durch einen Beistrich ersetzt und die Z. 4 durch folgende Z. 4 bis 6 ersetzt:

"4. die Sicherheitsvertrauenspersonen über Auflagen, Vorschriften, 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 Dienstgeberinnen und Dienstgeber von betriebsfremden Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmern über die in Z. 5 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen im Voraus anzuhören."

47. Im § 85 Abs. 2 wird vor dem abschließenden Punkt der Halbsatz "und sie nach Benutzung an dem dafür vorgesehenen Platz zu lagern" eingefügt.

48. Im § 88c Abs. 2 letzter Satz wird das Wort "Erforderlichenfalls" durch das Wort "Es" ersetzt.

49. Im § 93 Abs. 1 und § 94 Abs. 1 wird jeweils die Wortfolge "Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:" durch die Wortfolge "Diese Verpflichtung ist gemäß der folgenden Z. 1 oder, wenn eine Dienstgeberin oder ein Dienstgeber nicht über entsprechend fachkundiges Personal verfügt, gemäß der folgenden Z. 2 oder 3 zu erfüllen:" ersetzt und am Ende der Z. 1 jeweils das Wort "oder" durch einen Beistrich ersetzt.

50. Im § 93b Abs. 1 wird nach dem Wort "beschäftigt" der Halbsatz "und nicht über entsprechend fachkundiges Personal zur Beschäftigung betriebseigener Sicherheitsfachkräfte (§ 93 Abs. 1 Z. 1) oder Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmediziner (§ 94 Abs. 1 Z. 1) verfügt" eingefügt.

51. § 100 Abs. 1 lautet:

"(1) Werdende und stillende Mütter dürfen in der Zeit von 19.00 bis 5.00 Uhr nicht beschäftigt werden."

52. Im § 110 Abs. 2 entfällt das Wort "regelmäßige".

53. Im § 110b Abs. 3 entfällt die Wortfolge "oder deren Bevollmächtigten".

54. Im § 112 Abs. 1 wird der Begriff "Arbeitsverhältnis" durch den Begriff "Dienstverhältnis" ersetzt.

55. Nach § 113i werden folgende §§ 113j bis 113t samt Überschriften eingefügt:

## **"Gleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen"**

### **§ 113j**

#### **Diskriminierungsverbot**

(1) Auf Grund einer Behinderung 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) Die Bestimmungen des Abs. 1 und der §§ 113k bis 113t sind auch auf jeden Elternteil anzuwenden, der auf Grund der Behinderung eines Kindes (Stief-, Wahl-, Pflegekindes) diskriminiert wird, dessen behinderungsbedingt erforderliche Betreuung er wahrnimmt. Sie sind 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 Fall der Belästigung gemäß § 113m sind die Bestimmungen des Abs. 1 und der §§ 113l und 113n bis 113t auf Verwandte in gerader Linie, Geschwister sowie Ehe- und Lebenspartner von Menschen mit Behinderungen anzuwenden.

(3) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung dürfen bei der Regelung der Entlohnungskriterien keine Kriterien vorschreiben, die zu einer Diskriminierung wegen einer Behinderung führen.

### **§ 113k**

#### **Behinderung**

Eine Behinderung ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am

Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten. Ein festgestellter Grad der Behinderung ist nicht erforderlich.

§ 113I

## **Diskriminierung**

(1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund einer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere 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 Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Bei Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einer Behinderung steht, liegt dann 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.

(4) Eine mittelbare Diskriminierung im Sinn von Abs. 2 liegt nicht vor, wenn die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, insbesondere von Barrieren, rechtswidrig oder wegen unverhältnismäßiger Belastungen unzumutbar wäre.

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

1. der mit der Beseitigung der die Benachteiligung begründenden Bedingungen verbundene Aufwand,
2. die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Dienstgeberin oder des Dienstgebers,
3. Förderungen aus öffentlichen Mitteln für die entsprechenden Maßnahmen,
4. die zwischen dem In-Kraft-Treten dieses Landesgesetzes und der behaupteten Diskriminierung vergangene Zeit.

(6) Erweist sich die Beseitigung von Bedingungen, die eine Benachteiligung begründen, als unverhältnismäßige Belastung im Sinn des Abs. 4, liegt dann eine Diskriminierung vor, wenn verabsäumt wurde, durch zumutbare Maßnahmen zumindest eine maßgebliche Verbesserung der Situation der oder des Betroffenen im Sinn einer größtmöglichen Annäherung an eine Gleichbehandlung zu bewirken. Bei der Prüfung der Zumutbarkeit ist Abs. 5 heranzuziehen.

(7) Bei der Beurteilung des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung durch Barrieren ist auch zu prüfen, ob einschlägige auf den gegenständlichen Fall anwendbare Rechtsvorschriften zur Barrierefreiheit vorliegen und ob und inwieweit diese eingehalten wurden. Barrierefrei sind

bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für Menschen mit Behinderungen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

(8) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung aus dem Grund einer Behinderung vor.

(9) Spezifische Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Berufsleben, mit denen Benachteiligungen wegen einer Behinderung verhindert oder ausgeglichen werden, gelten nicht als Diskriminierung.

§ 113m

### **Belästigung**

(1) Eine Diskriminierung liegt auch bei Belästigung vor. Belästigung liegt vor, wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

(2) Eine Diskriminierung liegt auch dann vor, wenn eine Dienstgeberin oder ein Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, im Fall einer Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrags angemessene Abhilfe zu schaffen.

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

§ 113n

### **Rechtsfolgen der Verletzung des Diskriminierungsverbots**

(1) Ist ein Dienstverhältnis wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 113j Abs. 1 Z. 1 nicht begründet worden, so ist die Dienstgeberin oder der Dienstgeber gegenüber der Stellenwerberin oder dem Stellenwerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. mindestens ein Monatsentgelt, wenn die Stellenwerberin oder der Stellenwerber bei diskriminierungsfreier Auswahl die Stelle erhalten hätte, oder

2. bis 500 Euro, wenn die Dienstgeberin oder der Dienstgeber nachweisen kann, dass der einer Stellenwerberin oder einem Stellenwerber durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung ihrer oder seiner Bewerbung verweigert wurde.

(2) Ist eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 113j Abs. 1 Z. 5 nicht beruflich aufgestiegen, so ist die Dienstgeberin oder der Dienstgeber gegenüber der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet. Der Ersatzanspruch beträgt

1. wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei

diskriminierungsfreier Auswahl beruflich aufgestiegen wäre, die Differenz für mindestens drei Monate zwischen dem Entgelt, das die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer bei erfolgreichem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlichen Entgelt, oder

2. wenn die Dienstgeberin oder der Dienstgeber nachweisen kann, dass der der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer durch die Diskriminierung entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung ihrer oder seiner Bewerbung verweigert wurde, bis 500 Euro.

(3) Ist das Dienstverhältnis von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber wegen einer Behinderung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Landesgesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden (§ 113j Abs. 1 Z. 7), so kann die Kündigung oder Entlassung unter der Voraussetzung des § 113q bei Gericht angefochten werden. Dies gilt nicht für Kündigungen, für die § 8 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970 in der Fassung BGBl. I Nr. 82/2005, gilt.

(4) Erhält eine behinderte Dienstnehmerin oder ein behinderter Dienstnehmer wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 113j Abs. 1 Z. 2 durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, so hat sie oder er gegenüber der Dienstgeberin oder dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(5) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 113j Abs. 1 Z. 3 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(6) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 113j Abs. 1 Z. 4 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer Anspruch auf Einbeziehung in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(7) Bei Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 113j Abs. 1 Z. 6 hat die behinderte Dienstnehmerin oder der behinderte Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer oder auf Ersatz des Vermögensschadens sowie auf eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(8) Bei einer Belästigung (§ 113m) hat die betroffene Person gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger, im Fall einer schuldhaften Unterlassung der Dienstgeberin oder des Dienstgebers (§ 113m Abs. 2) auch gegenüber dieser oder diesem, Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Neben dem Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz.

§ 113o

### **Höhe des immateriellen Schadenersatzes**

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

§ 113p

### **Benachteiligungsverbot**

Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots des § 113j Abs. 1 darf die betroffene Dienstnehmerin oder der betroffene Dienstnehmer durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch eine andere Dienstnehmerin oder ein anderer Dienstnehmer, die oder der als Zeugin oder als Zeuge oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde einer anderen Dienstnehmerin oder eines anderen Dienstnehmers unterstützt, darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 113n Abs. 3 und § 113s gelten sinngemäß.

§ 113q

### **Geltendmachung von Ansprüchen bei Gericht**

(1) Ansprüche gemäß §§ 113n und 113p können bei den ordentlichen Gerichten nur geltend gemacht werden, wenn in der Sache vorher bei der Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Oö. Landesregierung (§ 14 Oö. Antidiskriminierungsgesetz) ein Schlichtungsverfahren gemäß § 113t durchgeführt wurde. Die Klage ist nur zulässig, wenn nicht längstens innerhalb von drei Monaten, im Fall einer Kündigung oder Entlassung innerhalb von einem Monat ab Einleitung des Schlichtungsverfahrens eine gütliche Einigung erzielt worden ist. Die Klägerin oder der Kläger hat der Klage eine Bestätigung der Antidiskriminierungsstelle darüber anzuschließen, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte.

(2) Für die gerichtliche Geltendmachung der Ansprüche gelten folgende Fristen:

1. in Fällen nach § 113n Abs. 1 und 2 sechs Monate ab Zugang der Ablehnung der Bewerbung;
2. im Fall einer Kündigung oder Entlassung gemäß § 113n Abs. 3 oder § 113p 14 Tage ab Zugang;
3. im Fall einer Belästigung gemäß § 113n Abs. 8 sechs Monate;
4. in Fällen nach § 113n Abs. 4 bis 7 die dreijährige Verjährungsfrist gemäß § 1486 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB).

(3) Die Einleitung des Schlichtungsverfahrens (§ 113t) bewirkt die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. Die Zustellung der Bestätigung der Antidiskriminierungsstelle an die eine Diskriminierung

behauptende Person, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte (§ 113t Abs. 3), beendet die Hemmung. Die Bestätigung ist auf Antrag oder, wenn nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 eine Einigung nicht mehr zu erwarten ist, amtswegig auszustellen.

(4) Nach Zustellung der Bestätigung steht der betroffenen Person im Fall einer Kündigung oder Entlassung zur Erhebung der Klage jedenfalls noch eine Frist von 14 Tagen, in allen anderen Fällen zumindest noch eine Frist von drei Monaten offen.

§ 113r

### **Zuständigkeit bei Mehrfachdiskriminierung**

Macht eine betroffene Person sowohl eine Verletzung des Diskriminierungsverbots des § 113j Abs. 1 als auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots von Frauen und Männern bzw. des Gebots der Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (§§ 112 bis 113c) geltend, so sind alle Diskriminierungstatbestände im Schlichtungsverfahren gemäß § 113t abzuhandeln und können bei den ordentlichen Gerichten nur gemäß § 113q geltend gemacht werden.

§ 113s

### **Beweislast**

Wenn sich eine betroffene Person vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinn des § 113j Abs. 1 oder eine Belästigung (§ 113m) beruft, so hat sie diesen Umstand glaubhaft zu machen. Der oder dem Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 113j Abs. 1 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Bei Berufung auf § 113m sowie bei Berufung auf eine Diskriminierung, die durch Barrieren verursacht wird, obliegt es der oder dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von der oder dem Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

§ 113t

### **Schlichtungsverfahren**

(1) Bei der Antidiskriminierungsstelle beim Amt der Oö. Landesregierung (§ 14 Oö. Antidiskriminierungsgesetz) sind in Angelegenheiten der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis im Sinn dieses Landesgesetzes Schlichtungsverfahren durchzuführen.

(2) Das Schlichtungsverfahren beginnt mit der Einbringung des Anbringens, mit dem Schlichtung begehrt wird, durch die eine Diskriminierung behauptende Person. Auf die Einbringung ist § 13 AVG mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Anbringen schriftlich oder mündlich zu Protokoll eingebracht werden muss. §§ 32 und 33 AVG sind anzuwenden.

(3) Das Schlichtungsverfahren endet mit der Einigung oder mit der Zustellung der Bestätigung der Antidiskriminierungsstelle, dass keine gütliche Einigung erzielt werden konnte, an die eine Diskriminierung

behauptende Person. § 8 des Zustellgesetzes ist anzuwenden.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle hat unter Einbeziehung einer Prüfung des Einsatzes möglicher Förderungen nach bundes- oder landesgesetzlichen Vorschriften zu versuchen, einen einvernehmlichen Ausgleich der Interessensgegensätze zwischen den Parteien herbeizuführen.

(5) Der Einsatz von Mediation ist anzubieten. Mediation ist eine auf Freiwilligkeit der Parteien beruhende Tätigkeit, bei der eine fachlich ausgebildete, neutrale Vermittlerin (Mediatorin) oder ein fachlich ausgebildeter, neutraler Vermittler (Mediator) mit anerkannten Methoden die Kommunikation zwischen den Parteien systematisch mit dem Ziel fördert, eine von den Parteien selbst verantwortete Lösung ihres Konflikts zu ermöglichen.

(6) Die Kosten für die Mediation und eine allfällige Beiziehung von Sachverständigen, Dolmetscherinnen und Dolmetschern sowie sonstigen Fachleuten trägt das Land, gegebenenfalls nach Maßgabe der von der Landesregierung erlassenen Richtlinien.

(7) Personen, die einer Einladung der Antidiskriminierungsstelle oder der Mediatorin oder des Mediators im Rahmen des Schlichtungsverfahrens nachkommen, haben auf Antrag Anspruch auf die Zeuginnen und Zeugen zustehenden Gebühren (§ 3 des Gebührenanspruchsgesetzes 1975). Die Kosten trägt das Land."

56. Im § 146 wird folgender Abs. 7 angefügt:

"(7) In den Unternehmen im Sinn des Abschnitts 12a. ist nach Maßgabe des Abschnitts 12a. ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer zu schaffen."

57. § 159 Abs. 1 lautet:

"(1) Wählbar sind alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, die

1. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben und

2. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebs oder Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und

3. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind (§ 22 Nationalrats-Wahlordnung 1992)."

58. Im § 200a Abs. 2 entfällt am Ende der Z. 5 das Wort "und" und wird die Z. 6 durch folgende Z. 6 bis 8 ersetzt:

"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 Dienstgeberinnen und Dienstgeber von betriebsfremden Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern über die in Z. 7 genannten Punkte sowie über die für Erste Hilfe, Brandbekämpfung und Evakuierung gesetzten Maßnahmen, im Voraus anzuhören."

59. § 200a Abs. 3 lautet:

"(3) Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu beraten, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständig sind. Der Betriebsrat kann zu den Beratungen die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beiziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmedizinern ist rechtsunwirksam."

60. Im § 222 Abs. 2 Z. 5 lit. e wird nach dem Klammerzitat "(§§ 202 und 203)" der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z. 6 und 7 angefügt:

"6. Entsendung von Dienstnehmervertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 261 und 262), in den SCE-Betriebsrat (§ 278) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 291);

7. Mitwirkung an den Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 274 oder 275 abgeschlossenen Vereinbarungen."

61. Im § 222 Abs. 4 Z. 3 wird der abschließende Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z. 4 und 5 angefügt:

"4. Entsendung von Dienstnehmervertretern in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 261 und 262), in den SCE-Betriebsrat (§ 278) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 291);

5. Mitwirkung an den Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß den nach den §§ 274 oder 275 abgeschlossenen Vereinbarungen."

62. Im § 242 wird vor dem abschließenden Punkt die Wortfolge ", soweit nicht die Zuständigkeitsregelung gemäß § 113r zur Anwendung gelangt" eingefügt.

63. Im § 244 Abs. 3 wird die Wortfolge "dieser Aufforderung" durch die Wortfolge "der Aufforderung gemäß Abs. 2" ersetzt.

64. Im § 250 Abs. 2 entfällt der letzte Satz.

65. Im § 250 wird folgender Abs. 2a eingefügt:

"(2a) Im Fall des Abs. 2 ist gemäß § 237 Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984 auf

das Strafverfahren § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991 (VStG) anzuwenden."

66. Im § 250 werden folgende Abs. 6 und 7 angefügt:

"(6) Übertretungen der §§ 257 Z. 1 und 2, 259 Abs. 3, 260 Abs. 5, 263 Abs. 1 und 4, 269 Abs. 2, 271 Abs. 3, 272 Abs. 3, 275 Abs. 2, 279 Abs. 1, 293 Abs. 1 und 295 Abs. 4 sind als Verwaltungsübertretungen von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 2.180 Euro zu bestrafen, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt.

(7) Übertretungen nach Abs. 6 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Fall

1. der §§ 257 Z. 1 und 2, 259 Abs. 3, 260 Abs. 5, 263 Abs. 1, 271 Abs. 3, 272 Abs. 3, 279 Abs. 1 und 295 Abs. 4 die in den beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften, betroffenen Betrieben oder der Europäischen Genossenschaft bestehenden Dienstnehmervertretungen,

2. der §§ 263 Abs. 4 und 269 Abs. 2 das besondere Verhandlungsgremium,

3. des § 275 Abs. 2 die nach der Vereinbarung gemäß § 275 Abs. 1 zuständige Dienstnehmervertretung,

4. des § 293 Abs. 1 das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften oder betroffene Betriebe oder der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person der Täterin oder des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatanklägerin oder Privatankläger). Gemäß § 282 Abs. 3 Landarbeitsgesetz 1984 ist auf das Strafverfahren § 56 Abs. 2 bis 4 VStG anzuwenden."

67. § 251 erhält die Absatzbezeichnung (1); folgender Abs. 2 wird angefügt:

"(2) Verstöße gegen die Aufzeichnungspflichten gemäß § 73 sind hinsichtlich jeder einzelnen Dienstnehmerin und jedes einzelnen Dienstnehmers gesondert zu bestrafen, wenn durch das Fehlen der Aufzeichnungen die Feststellung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit unmöglich oder unzumutbar wird."

68. Nach § 251 wird folgender Abschnitt 12a. (§§ 252 bis 295) eingefügt:

## **"12a. Beteiligung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer**

### **in der Europäischen Genossenschaft**

1. Unterabschnitt

#### **Allgemeines**

§ 252

#### **Geltungsbereich**

(1) Die Bestimmungen des Abschnitts 12a. gelten für Unternehmen, die unter den Abschnitt 8 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vom 22. Juli 2003 vorgesehenen Rechtsform

1. durch Neugründung, an der mindestens zwei nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründete juristische Personen, die dem Recht mindestens zweier verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen, sowie allenfalls eine oder mehrere natürliche Personen beteiligt sind, oder

2. durch Verschmelzung von Genossenschaften, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden sind und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in einem Mitgliedstaat haben, sofern mindestens zwei von ihnen dem Recht verschiedener Mitgliedstaaten unterliegen, oder

3. durch Umwandlung einer Genossenschaft, die nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründet worden ist und ihren Sitz sowie ihre Hauptverwaltung in einem Mitgliedstaat hat, sofern sie seit mindestens zwei Jahren eine dem Recht eines anderen Mitgliedstaats unterliegende Tochtergesellschaft oder Niederlassung hat,

gegründet oder geführt werden und ihren Sitz im Inland haben oder haben werden.

(2) Die Bestimmungen des Abschnitts 12a. gelten weiters für Unternehmen, die unter den Abschnitt 8 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vom 22. Juli 2003 vorgesehenen Rechtsform

1. ausschließlich von natürlichen Personen oder

2. von einer einzigen nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründeten juristischen Person und von natürlichen Personen

gegründet oder geführt werden und ihren Sitz im Inland haben oder haben werden, sofern diese in mindestens zwei Mitgliedstaaten insgesamt mindestens 50 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigen.

(3) Die Bestimmungen des Abschnitts 12a. gelten weiters für Unternehmen, die unter den Abschnitt 8 fallen und nach der in der Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 vom 22. Juli 2003 vorgesehenen Rechtsform

1. ausschließlich von natürlichen Personen oder

2. von einer einzigen nach dem Recht eines Mitgliedstaats gegründeten juristischen Person und von natürlichen Personen

gegründet worden sind, ihren Sitz im Inland haben und insgesamt weniger als 50 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer oder in nur einem Mitgliedstaat 50 oder mehr Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer beschäftigen, sofern nach deren Eintragung mindestens ein Drittel der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag stellt oder die Gesamtzahl von 50 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten erreicht oder überschritten wird. In diesem Fall sind die Bestimmungen des Abschnitts 12a. 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 des Abschnitts 12a. mit der Maßgabe anzuwenden, dass alle für die beteiligten juristischen Personen geltenden Regelungen in gleicher Weise auch für die beteiligten natürlichen Personen gelten.

### **Sitz nicht im Inland**

Für die Pflicht der beteiligten juristischen Personen im Inland zur Zusammenarbeit mit den Organen der Dienstnehmerschaft gemäß § 258 Z. 1, die Pflicht zur Bekanntgabe der Informationen gemäß § 259 Abs. 3, die Ermittlung der Zahl der im Inland beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer (§ 259 Abs. 4), die Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 261 und 262), in den SCE-Betriebsrat (§ 278) und in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 291), die Beendigung ihrer Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium (§ 267 Abs. 2), zum SCE-Betriebsrat (§ 281 Abs. 5) und im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 291 Abs. 4) sowie die für sie geltende Verschwiegenheitspflicht (§ 293) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 294) gelten die Bestimmungen des Abschnitts 12a. auch dann, wenn der Sitz der Europäischen Genossenschaft nicht im Inland liegt oder liegen wird.

### **Begriffsbestimmungen**

(1) Unter beteiligten juristischen Personen im Sinn des Abschnitts 12a. sind die unmittelbar an der Gründung einer Europäischen Genossenschaft beteiligten Unternehmen zu verstehen. Dies sind im Fall 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 Sinn des Abschnitts 12a. ist ein Unternehmen zu verstehen, auf das die betreffende juristische Person oder die betreffende Europäische Genossenschaft einen beherrschenden Einfluss ausübt. Der Begriff des herrschenden Einflusses ist im Sinn des § 176 Abs. 2 bis 9 des Arbeitsverfassungsgesetzes auszulegen.

(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.

### **Organe der Dienstnehmerschaft**

In den Unternehmen, die die Voraussetzungen des § 252 erfüllen, ist nach Maßgabe der Bestimmungen des Abschnitts 12a. ein besonderes Verhandlungsgremium einzusetzen sowie ein SCE-Betriebsrat zu errichten oder ein anderes Verfahren zur Beteiligung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zu schaffen.

### **Beteiligung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer**

(1) Das Recht der Dienstnehmerinnen und 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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer auf Beteiligung, das Recht auf Unterrichtung, das Recht auf Anhörung und, nach Maßgabe der Bestimmungen des Abschnitts 12a., das Recht auf Mitbestimmung.

(2) Unter Unterrichtung im Sinn des Abschnitts 12a. sind die Unterrichtung des Organs zur Vertretung der Dienstnehmerinnen und 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 Mitgliedstaats 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 Sinn des Abschnitts 12a. sind der Meinungs austausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen dem Organ zur Vertretung der Dienstnehmerinnen und 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 Sinn des Abschnitts 12a. ist die Einflussnahme des Organs zur Vertretung der Dienstnehmerinnen und 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.

### **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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer

notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die erforderlichen Mittel bereit zu stellen.

### **Grundsätze der Zusammenarbeit**

Die Organe der Dienstnehmerschaft (§ 255) und die jeweils zuständigen Leitungs- und Verwaltungsorgane

1. der beteiligten juristischen Personen bzw.

2. der Europäischen Genossenschaft

haben mit dem Willen zur Verständigung unter Beachtung ihrer jeweiligen Rechte und gegenseitigen Verpflichtungen zusammenzuarbeiten.

2. Unterabschnitt

### **Besonderes Verhandlungsgremium**

#### **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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer oder an die Dienstnehmerinnen und 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

1. im Fall der Neugründung einer Europäischen Genossenschaft gemäß § 252 Abs. 1 Z. 1 oder Abs. 2 mindestens vier Wochen vor Unterzeichnung der Satzung,

2. im Fall der Gründung durch Verschmelzung von Genossenschaften gemäß § 252 Abs. 1 Z. 2 unmittelbar nach Offenlegung des Verschmelzungsplanes,

3. im Fall der Gründung durch Umwandlung einer Genossenschaft gemäß § 252 Abs. 1 Z. 3 unmittelbar nach der Vereinbarung des Umwandlungsplanes und

4. im Fall einer gemäß § 252 Abs. 3 gegründeten Europäischen Genossenschaft unmittelbar nachdem mindestens ein Drittel der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft und ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten einen entsprechenden Antrag gestellt hat oder die Gesamtzahl von 50 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten erreicht oder überschritten wird,

zu erfolgen.

(3) Der Aufforderung gemäß Abs. 1 sind Informationen anzuschließen über

1. die geplante Gründung der Europäischen Genossenschaft und den Verfahrensverlauf bis zu deren Eintragung,

2. die Identität und Struktur der beteiligten juristischen Personen einschließlich deren Tochtergesellschaften und Betriebe, der betroffenen Tochtergesellschaften und der betroffenen Betriebe, jeweils einschließlich deren Verteilung auf die Mitgliedstaaten,

3. die Zahl der in diesen Gesellschaften und Betrieben jeweils beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und die Gesamtzahl der in den

beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer,

4. die Identität der zur Vertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in diesen Gesellschaften und Betrieben errichteten Organe sowie die Zahl der von diesen Organen jeweils vertretenen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer,

5. die Identität jener beteiligten juristischen Personen, in denen ein System der Mitbestimmung existiert, und jeweils die Zahl der von einem System der Mitbestimmung erfassten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer; wenn nicht alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer einer beteiligten juristischen Person von einem System der Mitbestimmung erfasst sind, auch das Verhältnis der von einem System der Mitbestimmung erfassten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer zur jeweiligen Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer,

6. den Termin der konstituierenden Sitzung des besonderen Verhandlungsgremiums.

(4) Für die Ermittlung der Zahl der beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ist der Zeitpunkt der Aufforderung gemäß Abs. 1 maßgebend.

(5) Die zuständige freiwillige Berufsvereinigung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ist von der Aufforderung gemäß Abs. 1 durch das für die Entsendung zuständige Organ der Dienstnehmerschaft zu verständigen.

§ 260

### **Zusammensetzung**

(1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen, betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betriebe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

(2) Im Fall einer im Wege der Verschmelzung gegründeten Europäischen Genossenschaft sind aus jedem Mitgliedstaat so viele weitere zusätzliche Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden, wie erforderlich sind, um zu gewährleisten, dass jede beteiligte juristische Person, die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in dem betreffenden Mitgliedstaat beschäftigt und die als Folge der Eintragung der Europäischen Genossenschaft als eigene Rechtsperson erlöschen wird, in dem besonderen Verhandlungsgremium durch mindestens ein Mitglied vertreten ist.

(3) Soweit bereits durch die Anwendung des Abs. 1 in Verbindung mit dem jeweils anzuwendenden Recht die Vertretung dieser beteiligten juristischen Personen im besonderen Verhandlungsgremium durch Mitglieder gewährleistet ist, die Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer dieser beteiligten juristischen Personen sind oder ausschließlich von den Dienstnehmerinnen und 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 Dienstnehmerinnen und 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- und Verwaltungsorgane der beteiligten juristischen Personen unverzüglich an das besondere Verhandlungsgremium und an die Vertreterinnen und Vertreter der Dienstnehmer oder an die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer - nach Maßgabe des jeweils anzuwendenden Rechts - in den beteiligten juristischen Personen sowie in den betroffenen Tochtergesellschaften und betroffenen Betrieben, die bisher nicht im besonderen Verhandlungsgremium vertreten waren, zu richten.

§ 261

### **Entsendung der Mitglieder**

(1) Die in das besondere Verhandlungsgremium zu entsendenden österreichischen Mitglieder werden durch Beschluss des gemäß § 262 zur Entsendung berechtigten Organs der Dienstnehmerschaft aus dem Kreis der Betriebsratsmitglieder ernannt. Anstelle eines Betriebsratsmitgliedes kann auch eine Funktionärin oder Dienstnehmerin oder ein Funktionär oder Dienstnehmer der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ernannt werden.

(2) Im Fall, dass mehrere österreichische Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden sind, hat das gemäß § 262 zur Entsendung berechnigte Organ zugleich mit dem Entsendungsbeschluss auch Beschluss darüber zu fassen, wie viele Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von einem entsendeten Mitglied jeweils vertreten werden. Dabei ist darauf Bedacht zu nehmen, dass alle in Österreich beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von einem solchen Mitglied vertreten werden.

(3) Bei der Entsendung soll nach Maßgabe der Anzahl der den österreichischen 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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vertreten. Bei der Ermittlung der Zahl der in den Unternehmen und in den Betrieben beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer sind die der Aufforderung zur Errichtung des besonderen Verhandlungsgremiums gemäß §§ 259 Abs. 3 Z. 3 und 4 und 260 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.

§ 262

## **Entsendung in Betrieben und Unternehmen**

(1) In Betrieben erfolgt die Entsendung durch Beschluss des Betriebsausschusses. Besteht kein Betriebsausschuss, so nimmt diese Aufgabe der Betriebsrat wahr. Bestehen mehrere Betriebsausschüsse (Betriebsräte), die nicht zum selben Unternehmen gehören, so ist von der oder dem Vorsitzenden des Betriebsausschusses (Betriebsrates) des nach der Zahl der wahlberechtigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer größten inländischen 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 von der oder dem Vorsitzenden des Zentralbetriebsrates des nach der Zahl der wahlberechtigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer größten inländischen Unternehmens eine Versammlung der Mitglieder der in den Unternehmen bestellten Zentralbetriebsräte einzuberufen, der die Beschlussfassung über die Entsendung obliegt. Besteht neben einem oder mehreren Zentralbetriebsräten noch mindestens ein in keinem Zentralbetriebsrat vertretener Betriebsausschuss (Betriebsrat), sind die Betriebsratsvorsitzenden und ihre Stellvertreterinnen und 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.

§ 263

## **Konstituierung**

(1) Das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen hat unverzüglich nach der Bekanntgabe der benannten Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums zu dessen konstituierender Sitzung einzuladen.

(2) Die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums haben aus ihrer Mitte eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter oder mehrere Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu wählen. Das besondere Verhandlungsgremium gibt sich eine Geschäftsordnung.

(3) Das besondere Verhandlungsgremium hat das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis der Wahl zu unterrichten.

(4) Unverzüglich nach dieser Mitteilung hat das zuständige Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen eine Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium einzuberufen, um eine Vereinbarung nach § 269 abzuschließen.

§ 264

## **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.

## § 265

### **Beschlussfassungen**

(1) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Landesgesetz keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit einfacher Mehrheit der Stimmen gefasst, sofern diese Mehrheit auch die einfache Mehrheit der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vertritt.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, den Abschluss einer Vereinbarung beschließen, die eine Minderung der Mitbestimmungsrechte der Dienstnehmerinnen und 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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen erstreckt;

2. auf andere Weise gegründet werden soll, auf mindestens 50 % der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der beteiligten juristischen Personen erstreckt.

(3) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, kann ein Beschluss gemäß Abs. 2 nicht gefasst werden.

(4) Unter einer Minderung der Mitbestimmungsrechte im Sinn des Abs. 2 ist jedenfalls die Verringerung des Anteils der nach einem der Verfahren gemäß § 256 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.

## § 266

### **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 § 271 Abs. 1 fasst;

2. wenn das Gericht die Errichtung (§ 259 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 §§ 274 oder 275, sofern in der Vereinbarung nichts anderes bestimmt ist;

4. im Fall des § 276 Abs. 1 Z. 1;

5. wenn innerhalb des gemäß § 270 maßgeblichen Zeitraums keine Vereinbarung gemäß den §§ 274 oder 275 zustande gekommen ist.

§ 267

### **Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft**

(1) Die Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 262 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 abgerufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat bzw. seine Tätigkeit bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer endet;

4. der Betrieb, dem das Mitglied angehört, aus der an der Gründung der Europäischen Genossenschaft beteiligten juristischen Person oder aus der betroffenen Tochtergesellschaft ausscheidet;

5. das Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 261 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 §§ 261 und 262 neue Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

§ 268

### **Kostentragung**

(1) Dem besonderen Verhandlungsgremium sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben Sacherfordernisse in einem der Größe der Europäischen Genossenschaft und den Bedürfnissen des besonderen Verhandlungsgremiums angemessenen Ausmaß vom zuständigen Leitungs- oder Verwaltungsorgan der beteiligten juristischen Personen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen.

(2) Die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Verwaltungsausgaben des besonderen Verhandlungsgremiums, insbesondere die für die Veranstaltung der Sitzungen und jeweils vorbereitenden Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten und der Kosten für jedenfalls eine Sachverständige oder einen Sachverständigen sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums sind von den beteiligten juristischen Personen zu tragen.

§ 269

## **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 Dienstnehmerinnen und 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.

### § 270

## **Dauer der Verhandlungen**

(1) Die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 274 oder 275 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 §§ 274 oder 275 bis zur Dauer eines Jahres ab dem in Abs. 1 genannten Zeitpunkt fortzusetzen.

### § 271

## **Beschluss über die Beendigung der Verhandlungen**

(1) Das besondere Verhandlungsgremium kann mit mindestens zwei Dritteln seiner Stimmen, die mindestens zwei Drittel der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in mindestens zwei Mitgliedstaaten vertreten, beschließen, keine Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung im Sinn des § 270 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 Sinn des Abs. 1 nicht fassen, wenn in der umzuwandelnden Gesellschaft Vorschriften über die Mitbestimmung bestehen.

(3) Das besondere Verhandlungsgremium ist auf schriftlichen Antrag von mindestens 10 % der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertreterinnen oder Vertretern frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gemäß Abs. 1 wieder einzuberufen, es sei denn, das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft setzen eine kürzere Frist fest. Für die Verhandlungen treffen die Europäische Genossenschaft bzw. deren zuständiges Organ alle Pflichten, die bei Verhandlungen im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Genossenschaft den beteiligten juristischen Personen bzw. deren zuständigen Organen obliegen.

(4) Im Fall eines Beschlusses gemäß Abs. 1 oder wenn innerhalb des für die gemäß Abs. 3 eingeleiteten Verhandlungen vorgesehenen Zeitraums (§ 270) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des 3. Unterabschnitts keine Anwendung.

## **Strukturänderungen**

(1) Das besondere Verhandlungsgremium ist

1. auf Grund einer schriftlichen Aufforderung des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft oder
2. auf schriftlichen Antrag von mindestens 10 % der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder von deren Vertreterinnen oder Vertretern oder
3. auf schriftlichen Antrag des SCE-Betriebsrates (§ 287 Abs. 1 Z. 2)

einzuberufen, sofern wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft stattfinden, die die Interessen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in Bezug auf ihre Beteiligungsrechte betreffen.

(2) Als wesentliche Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft gelten insbesondere die Verlegung des Sitzes der Europäischen Genossenschaft, der Wechsel des Verwaltungssystems der Europäischen Genossenschaft, die Stilllegung, Einschränkung oder Verlegung von Unternehmen oder Betrieben der Europäischen Genossenschaft, der Zusammenschluss von Betrieben oder Unternehmen der Europäischen Genossenschaft sowie der Erwerb wesentlicher Beteiligungen an anderen Unternehmen durch die Europäische Genossenschaft, sofern diese erheblichen Einfluss auf die Gesamtstruktur der Europäischen Genossenschaft haben, sowie erhebliche Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten.

(3) Für die Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß den §§ 274 oder 275 ist das besondere Verhandlungsgremium bzw. der SCE-Betriebsrat entsprechend den Änderungen der Struktur oder der Dienstnehmerzahl der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe neu zusammzusetzen (§§ 260 Abs. 5 und 277 Abs. 2). Für die Verhandlungen treffen die Europäische Genossenschaft bzw. deren zuständiges Organ alle Pflichten, die bei Verhandlungen im Zusammenhang mit der Gründung einer Europäischen Genossenschaft den beteiligten juristischen Personen bzw. deren zuständigen Organen obliegen.

(4) Sofern eine geltende Vereinbarung gemäß den §§ 274 oder 275 eine Regelung über die Voraussetzungen und das Verfahren zu ihrer Neuaushandlung enthält, ist nach dieser vorzugehen, soweit sie den Anforderungen der Abs. 1 bis 3 entspricht.

(5) Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraums (§ 270) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des 3. Unterabschnitts mit der Maßgabe Anwendung, dass sich der Umfang der Beteiligungsrechte der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach der Struktur der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe im Zeitpunkt des Scheiterns der Verhandlungen bestimmt.

## **Verfahrensmisbrauch**

(1) Eine Europäische Genossenschaft darf nicht dazu missbraucht werden, Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen

oder vorzuenthalten. Missbrauch ist insbesondere dann anzunehmen, wenn Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft stattfinden, die geeignet sind, Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern Beteiligungsrechte zu entziehen oder vorzuenthalten. Im Fall des Vorliegens einer solchen Änderung sind Neuverhandlungen nach den Bestimmungen des § 272 durchzuführen.

(2) Als Änderungen im Sinn des Abs. 1 gelten bis zum Beweis des Gegenteils alle Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft im Sinn des § 272, sofern diese innerhalb eines Jahres nach deren Eintragung erfolgen.

## § 274

### **Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmerinnen und**

#### **Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft**

(1) Wenn das besondere Verhandlungsgremium und das zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen eine Vereinbarung über die Beteiligung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in der Europäischen Genossenschaft abschließen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die von der Vereinbarung erfasste Europäische Genossenschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe;
2. die Zusammensetzung des SCE-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 (§ 272 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 In-Kraft-Tretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen diese Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren #9; festzulegen.

(2) Falls die Parteien beschließen, ein Verfahren der Mitbestimmung einzuführen, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die Zahl der Mitglieder des Aufsichts- oder Verwaltungsrates, die die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer wählen oder bestellen können oder deren Bestellung sie empfehlen oder ablehnen können,
2. das Verfahren, nach dem die Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer diese Mitglieder wählen oder bestellen oder deren Bestellung empfehlen oder ablehnen können sowie
3. die Rechte dieser Mitglieder festzulegen.

(3) Im Fall einer Europäischen Genossenschaft, die durch Umwandlung gegründet werden soll, müssen in der Vereinbarung die Rechte der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer auf Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung zumindest in dem Ausmaß gewährleistet werden, wie sie in der umzuwandelnden Genossenschaft bestehen.

### **Vereinbarung über ein Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Dienstnehmerinnen und 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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer vereinbaren, haben sie in dieser Vereinbarung jedenfalls

1. die von der Vereinbarung erfasste Europäische Genossenschaft, ihre Tochtergesellschaften und Betriebe;
2. die Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Struktur der Europäischen Genossenschaft sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der in der Europäischen Genossenschaft und ihren Tochtergesellschaften Beschäftigten (§ 272 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 In-Kraft-Tretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Fälle, in denen diese Vereinbarung neu ausgehandelt werden sollte, und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren festzulegen.

(2) Die Vereinbarung hat außerdem die Verpflichtung des zuständigen Organs der Europäischen Genossenschaft näher zu regeln, die 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 Mitgliedstaats hinausgehen.

(3) § 274 Abs. 3 ist anzuwenden.

### 3. Unterabschnitt

### **Beteiligung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer**

#### **in der Europäischen Genossenschaft kraft Gesetzes**

#### **SCE-Betriebsrat kraft Gesetzes**

### **Errichtung**

(1) Wenn

1. die zuständigen Organe der beteiligten juristischen Personen und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
2. innerhalb des gemäß § 270 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraums keine Vereinbarung gemäß den §§ 274 oder 275 zustande gekommen ist

und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 271 Abs. 1 gefasst hat,

ist ein SCE-Betriebsrat nach den Bestimmungen dieses Unterabschnitts zu errichten.

(2) Sofern in den Vereinbarungen gemäß den §§ 274 oder 275 nichts anderes bestimmt ist, gelten die Bestimmungen dieses Unterabschnitts nicht für diese Vereinbarungen.

## § 277

### **Zusammensetzung**

(1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, der 10 % der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in den SCE-Betriebsrat zu entsenden. § 259 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. § 260 Abs. 5 ist anzuwenden.

## § 278

### **Entsendung**

(1) Die Entsendung der österreichischen Mitglieder des SCE-Betriebsrates erfolgt gemäß den §§ 261 und 262; dies jedoch mit der Maßgabe, dass die Entsendung von Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung nur zulässig ist, sofern diese Betriebsratsmitglieder gemäß § 159 Abs. 4 sind.

(2) § 262 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.

## § 279

### **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 eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und eine Stellvertreterin oder einen Stellvertreter oder mehrere Stellvertreterinnen oder Stellvertreter zu wählen. Die oder der Vorsitzende hat den Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft unverzüglich über das Ende der konstituierenden Sitzung sowie das Ergebnis dieser Wahl zu unterrichten.

(2) Vertreterin oder Vertreter des SCE-Betriebsrates gegenüber der Europäischen Genossenschaft und nach außen ist, sofern in der Geschäftsordnung (Abs. 3) nichts anderes bestimmt ist, die oder der Vorsitzende, bei deren oder dessen Verhinderung die Stellvertreterin oder der Stellvertreter. Der SCE-Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen.

(3) Der SCE-Betriebsrat beschließt mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung. Diese kann insbesondere regeln:

1. die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung des engeren Ausschusses gemäß § 280;
2. die Bezeichnung der Angelegenheiten, in denen dem engeren Ausschuss das Recht auf selbständige Beschlussfassung zukommt;
3. die Festlegung von Art und Umfang der Vertretungsmacht der oder des Vorsitzenden des engeren Ausschusses.

(4) Der SCE-Betriebsrat hat das Recht, vor jeder Sitzung mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft (§ 284) 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.

## § 280

### **Engerer Ausschuss**

Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, hat der SCE-Betriebsrat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss zu wählen, der aus einer oder einem Vorsitzenden und höchstens zwei weiteren Mitgliedern bestehen darf. Der engere Ausschuss führt die laufenden Geschäfte des SCE-Betriebsrates; für ihn gilt § 279 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass der engere Ausschuss in den Fällen des § 285 Abs. 2 das Recht hat, auch in der dort festgelegten Zusammensetzung zu der vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

## § 281

### **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 Zeitraums 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 (§ 276 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 §§ 274 oder 275 abschließen.

(3) In den Fällen des Abs. 2 Z. 2 und 3 ist unter Anwendung der §§ 277 und 278 ein neuer SCE-Betriebsrat zu bilden.

(4) Die Mitgliedschaft zum SCE-Betriebsrat beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (§ 278).

(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 abzuberaufen ist, wenn seine Mitgliedschaft zum Betriebsrat endet;
4. der Betrieb bzw. das Unternehmen, dem das Mitglied angehört aus der Europäischen Genossenschaft ausscheidet;
5. das Gericht den Entsendungsbeschluss (§ 278) 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 § 267 Abs. 3 anzuwenden.

§ 282

#### **Beistellung der Sacherfordernisse, Kostentragung**

Die im Zusammenhang mit der Tätigkeit des SCE-Betriebsrates und des engeren Ausschusses anfallenden Kosten sind gemäß § 268 von der Europäischen Genossenschaft zu tragen.

#### **Befugnisse des SCE-Betriebsrates und des engeren Ausschusses**

§ 283

#### **Unterrichtung und Anhörung**

Der SCE-Betriebsrat hat das Recht, über Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmerinnen und 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 Mitgliedstaats hinausgehen, unterrichtet und angehört zu werden.

§ 284

#### **Zusammentreten mit dem zuständigen Organ**

(1) Der SCE-Betriebsrat hat, unbeschadet der gemäß § 285 bestehenden Befugnisse sowie unbeschadet abweichender Vereinbarungen mit dem Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft, das Recht, einmal jährlich mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft, zum Zweck der Unterrichtung und Anhörung, auf der Grundlage regelmäßig vom zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft vorgelegter Berichte über die Entwicklung der Geschäftslage und die Perspektiven der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreten. Die örtlichen Geschäftsleitungen werden hiervon in Kenntnis gesetzt.

(2) Die Unterrichtung und Anhörung bezieht sich insbesondere auf die Struktur der Europäischen Genossenschaft, ihre wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage, auf die Beschäftigungslage und ihre voraussichtliche Entwicklung, auf die Investitionen, auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren, auf Verlagerungen der Produktion, auf Fusionen, Verkleinerungen oder Schließungen von Unternehmen, Betrieben oder wichtigen Teilen dieser Einheiten und auf Massenentlassungen.

(3) Das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft übermittelt dem SCE-Betriebsrat die Tagesordnung aller Sitzungen des Vorstands und des Aufsichtsrates oder des Verwaltungsrates sowie Kopien aller Unterlagen, die der Generalversammlung unterbreitet werden.

•

§ 285

### **Außergewöhnliche Umstände**

(1) Treten außergewöhnliche Umstände ein, die erhebliche Auswirkungen auf die Interessen der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer haben, insbesondere bei Verlegung, Verlagerungen oder Schließung von Unternehmen oder Betrieben oder bei Massenentlassungen, hat der SCE-Betriebsrat das Recht, ehest möglich darüber unterrichtet zu werden. Der SCE-Betriebsrat oder - wenn der SCE-Betriebsrat dies, insbesondere im Hinblick auf die Dringlichkeit der Angelegenheit, beschließt - der engere Ausschuss hat das Recht, auf Antrag mit dem zuständigen Organ der Europäischen Genossenschaft oder den Vertreterinnen oder Vertretern einer geeigneteren mit eigenen Entscheidungsbefugnissen ausgestatteten Leitungsebene innerhalb der Europäischen Genossenschaft zusammenzutreten, um hinsichtlich der Maßnahmen mit erheblichen Auswirkungen auf die Interessen der Dienstnehmerinnen und 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 Dienstnehmerinnen und 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.

§ 286

### **Unterrichtung der örtlichen Dienstnehmervertreter**

Unbeschadet des § 293 haben die Mitglieder des SCE-Betriebsrates die Dienstnehmervertreter der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe über Inhalt und Ergebnisse der gemäß den Bestimmungen dieses Abschnitts durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren.

§ 287

### **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 (§ 272 Abs. 2) unverzüglich

einen Beschluss darüber zu fassen, ob eine Vereinbarung nach den §§ 274 oder 275 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 §§ 269, 274 und 275 mit der Maßgabe Anwendung, dass anstelle des besonderen Verhandlungsgremiums der SCE-Betriebsrat diese Vereinbarung aushandelt. Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraums (§ 270) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen dieses Unterabschnitts weiterhin Anwendung.

## **Mitbestimmung kraft Gesetzes**

§ 288

### **Anwendbarkeit**

(1) Die Bestimmungen dieses Unterabschnitts über die Mitbestimmung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer kommen zur Anwendung, wenn

1. die zuständigen Organe der beteiligten juristischen Personen und das besondere Verhandlungsgremium dies vereinbaren oder
2. innerhalb des gemäß § 270 für die Verhandlungen bestimmten Zeitraums keine Vereinbarung gemäß den §§ 274 oder 275 zustande gekommen ist und das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß § 271 Abs. 1 gefasst hat.

(2) Die Bestimmungen dieses Unterabschnitts über die Mitbestimmung der Dienstnehmerinnen und 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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aller beteiligten Genossenschaften erstreckt oder
  - b) in mindestens einer der beteiligten Genossenschaften Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 25 % der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aller beteiligten Genossenschaften erstreckt, sofern das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst;
3. auf andere Weise gegründet werden soll, nur dann zur Anwendung, wenn
  - a) in mindestens einer der beteiligten juristischen Personen Mitbestimmung besteht und sich auf mindestens 50 % der Gesamtzahl der

Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aller beteiligten juristischen Personen erstreckt oder

b) in mindestens einer der beteiligten juristischen Personen Mitbestimmung besteht und sich auf weniger als 50 % der Gesamtzahl der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer aller beteiligten juristischen Personen erstreckt, sofern das besondere Verhandlungsgremium einen entsprechenden Beschluss fasst.

(3) Wenn in den beteiligten juristischen Personen mehr als eine Form der Mitbestimmung besteht, so hat das besondere Verhandlungsgremium zu beschließen, welche von ihnen in der Europäischen Genossenschaft eingeführt wird.

(4) Das besondere Verhandlungsgremium hat das jeweils zuständige Organ der beteiligten juristischen Personen über die von ihm gemäß den Abs. 2 und 3 gefassten Beschlüssen zu unterrichten.

(5) Wenn das besondere Verhandlungsgremium keinen Beschluss gemäß Abs. 3 fasst, findet die Form der Mitbestimmung Anwendung, die sich auf die höchste Zahl der in den beteiligten juristischen Personen beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer erstreckt.

§ 289

### **Recht auf Mitbestimmung**

(1) Die in der Europäischen Genossenschaft, ihren Tochtergesellschaften und Betrieben bestehenden Organe zur Vertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer oder die Dienstnehmersvertreter 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 Dienstnehmersvertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsorgan der 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 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer nach Maßgabe der §§ 290 bis 292 weiterhin Anwendung.

§ 290

### **Verteilung der Sitze im Aufsichts- und Verwaltungsrat**

(1) Der SCE-Betriebsrat entscheidet über die Verteilung der Sitze im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft auf die Dienstnehmersvertreter aus verschiedenen Mitgliedstaaten entsprechend den jeweiligen Anteilen der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer der Europäischen Genossenschaft, ihrer Tochtergesellschaften und Betriebe.

(2) Wenn auf diese Weise mehrere Sitze Dienstnehmersvertretern aus demselben Mitgliedstaat zufallen und zugleich Dienstnehmerinnen und 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 Dienstnehmersvertreter aus einem der nicht repräsentierten Mitgliedstaaten zuzuweisen. Dabei ist so vorzugehen, dass dieser Sitz den Dienstnehmersvertretern 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 Dienstnehmerinnen und 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.

§ 291

### **Entsendung der Mitglieder**

(1) Die Entsendung der österreichischen Mitglieder in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft erfolgt nach Maßgabe des Beschlusses des SCE-Betriebsrates über die Verteilung der Sitze gemäß § 278.

(2) Die Entsendung von Mitgliedern aus Mitgliedstaaten, die eine Entsendung durch das zuständige nationale Organ der Dienstnehmerschaft nicht vorsehen, in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat Europäischer Genossenschaften mit Sitz im Inland hat durch den SCE-Betriebsrat zu erfolgen.

(3) Die Bekanntgabe der in den Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft entsendeten Mitglieder hat an den SCE-Betriebsrat sowie an das zuständige Organ der Europäischen Genossenschaft zu erfolgen.

(4) Die Mitgliedschaft der österreichischen Vertreter im Aufsichts- oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft beginnt mit der Bekanntgabe des Entsendungsbeschlusses (Abs. 2) und endet in den Fällen des § 281 Abs. 5 Z. 2 bis 5 sowie im Fall des § 290 Abs. 3.

§ 292

### **Recht der Dienstnehmervertreter im Aufsichts- und Verwaltungsrat**

(1) Für die Beschlussfassung über die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstands, die Wahl der oder des Aufsichtsratsvorsitzenden und der ersten Stellvertreterin oder des ersten Stellvertreters, über die Wahl und Abberufung der oder des Verwaltungsratsvorsitzenden und der ersten Stellvertreterin oder des ersten Stellvertreters sowie über die Bestellung und Abberufung geschäftsführender Direktorinnen und Direktoren gilt gemäß § 278 Landarbeitsgesetz 1984 § 215 Abs. 5 dritter und vierter Satz Landarbeitsgesetz 1984.

(2) Im Übrigen haben die Dienstnehmervertreter 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.

(3) Für das Recht der Dienstnehmervertreter auf Sitz und Stimme in Ausschüssen des Aufsichts- oder des Verwaltungsrates gilt § 221 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 Direktorinnen

und Direktoren regeln, ausgenommen Beschlüsse über die Bestellung und Abberufung von geschäftsführenden Direktorinnen und Direktoren.

#### 4. Unterabschnitt

### **Rechtsstellung der Dienstnehmervertreter**

§ 293

#### **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 Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß § 275 mitwirken, ist § 224 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 (§§ 274 und 275) oder nach § 286 über den Inhalt der Unterrichtungen und Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind.

§ 294

### **Rechte der Dienstnehmervertreter**

(1) Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des SCE-Betriebsrates, der Dienstnehmervertreter, die an einem Unterrichtungs- und Anhörungsverfahren gemäß § 275 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 §§ 224 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3, 225 sowie 229 bis 231 anzuwenden.

(2) Unbeschadet des § 227 Abs. 1 hat jedes österreichische 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 Entgelts.

#### 5. Unterabschnitt

### **Schluss- und Übergangsbestimmungen**

§ 295

#### **Verhältnis zu anderen Bestimmungen**

(1) § 221 findet auf Europäische Genossenschaften keine Anwendung, soweit in diesem Abschnitt nichts anderes bestimmt ist. § 221 findet jedoch

1. auf jene Europäische Genossenschaften, die gemäß § 252 den Bestimmungen des Abschnitts 12a. nicht unterliegen, sowie
2. auf im Inland gelegene Tochtergesellschaften Europäischer Genossenschaften Anwendung.

(2) Wird der Sitz einer Europäischen Genossenschaft, in der Vorschriften über die Mitbestimmung bestehen, die aber den Bestimmungen des

Abschnitts 12a. nicht unterliegt, ins Inland verlegt, so ist den Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern weiterhin zumindest dasselbe Niveau an Mitbestimmungsrechten zu gewährleisten.

(3) Im Übrigen bleiben die Bestimmungen des Abschnitts 8 von den Bestimmungen dieses Abschnitts unberührt.

(4) Die Organe der Dienstnehmerschaft in den beteiligten juristischen Personen im Inland, deren Rechtspersönlichkeit mit der Eintragung der Europäischen Genossenschaft erlischt, bestehen auch nach deren Eintragung fort. Der Vorstand oder Verwaltungsrat der Europäischen Genossenschaft hat sicherzustellen, dass diese Organe die Befugnisse der Dienstnehmerschaft gemäß den Bestimmungen über die Befugnisse der Dienstnehmerschaft der §§ 197 bis 220 weiterhin wahrnehmen können.

(5) Auf die nach den Bestimmungen dieses Abschnitts in den Verwaltungsrat einer Europäischen Genossenschaft entsendeten Dienstnehmervertreter 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 Dienstnehmervertreter werden gemäß § 25 Abs. 1 des SCE-Gesetzes zu geschäftsführenden Direktorinnen oder Direktoren des Verwaltungsrates bestimmt."

69. Die bisherigen §§ 252 und 253 sowie 256 und 257 erhalten die Bezeichnung "§ 296" und "§ 297" sowie "§ 299" und "§ 300".

70. Der bisherige § 254 erhält die Bezeichnung "§ 298" und lautet samt Überschrift:

•

"§ 298

### **Verweisungen**

(1) Soweit in diesem Landesgesetz auf die nachstehenden Bundesgesetze verwiesen und nicht bloß unmittelbar anwendbares Bundesrecht wiedergegeben wird, sind diese in folgenden Fassungen anzuwenden:

1. Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, BGBl. Nr. 235/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2002,
2. Gewerbeordnung 1994 - GewO 1994, BGBl. Nr. 194, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 15/2006,
3. Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 68/2005,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 155/2005,
5. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 161/2005,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz - BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 155/2005,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 155/2005,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung

des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2005,

9. Zivilprozessordnung - ZPO, RGBl. Nr. 120/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 7/2006,

10. Allgemeines Pensionsgesetz - APG, BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 132/2005,

11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2006,

12. Bundesgesetz über die Spaltung von Kapitalgesellschaften - SpaltG, BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2005,

13. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2005,

14. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 106/2005,

15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 - AIVG, BGBl. Nr. 609, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 36/2006,

16. Arbeitsmarktförderungsgesetz - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 64/2004,

17. Kinderbetreuungsgeldgesetz - KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 100/2005,

18. Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz - BMVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 37/2005,

19. Investmentfondsgesetz - InvFG 1993, BGBl. Nr. 532/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 122/2005,

20. Pensionskassengesetz - PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 59/2005,

21. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 144/1983,

22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 98/2001,

23. Schulunterrichtsgesetz 1986 - SchUG, BGBl. Nr. 472, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 20/2006,

24. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 20/2006,

25. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2005,

26. Entwicklungszusammenarbeitsgesetz - EZA-G, BGBl. I Nr. 49/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 65/2003,

27. Chemikaliengesetz 1996 - ChemG 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 151/2004,

28. Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 83/2004,

29. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 34/2006,

30. Biozid-Produkte-Gesetz - BiozidG, BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung

des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 151/2004,

31. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 159/2001,

32. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 156/2005,

33. Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz - LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 46/2005,

34. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 35/2006,

35. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 143/2004,

36. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2005,

37. Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2005,

38. GmbH-Gesetz - GmbHG, RGBl. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 120/2005,

39. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 104/2006,

40. Unternehmensgesetzbuch, dRGBl. Nr. 219/1897, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 161/2004,

41. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 90/2003,

42. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 104/2006.

(2) Verweise in diesem Landesgesetz auf die Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 sind Verweise auf die Verordnung (EG) Nr. 1435/2003 über das Statut der Europäischen Genossenschaft (SCE), ABl. Nr. L 207 vom 22. 7. 2003 S. 1."

71. In folgenden Bestimmungen entfallen die Zitierungen der Gesetzesfundstellen zu den jeweils angeführten Landes- oder Bundesgesetzen, einschließlich der begleitenden Satzzeichen:

§ 1 Abs. 3; § 5 Abs. 3 Z. 7; § 16 Abs. 4; § 26a Abs. 3; § 26f Abs. 3; § 26h Abs. 1; § 26i Abs. 1; § 26l Abs. 1; § 31 Abs. 4 Z. 1; § 38a Abs. 3; § 38b Abs. 3; § 39a Abs. 9; § 39c Abs. 3; § 39d Abs. 4; § 39e Abs. 3; § 39j Abs. 4; § 39k Abs. 1; § 39l; § 39q Abs. 4 Z. 1 und Abs. 6; § 39s Abs. 1 Z. 4 lit. b und c; § 39t Abs. 5; § 68 Abs. 2 Z. 1, 2 und 3; § 90 Abs. 6; § 90a Abs. 4 Z. 1; § 91 Abs. 5; § 92 Abs. 7; § 93 Abs. 2; § 93a Abs. 10; § 94 Abs. 2 und 3; § 98 Abs. 2 Z. 3; § 104 Abs. 4; § 105h Abs. 1; § 110a Abs. 4 und 5; § 202 Abs. 4; § 215 Abs. 3 Z. 1 lit. g; § 218 Abs. 1; § 219 Abs. 1; § 221 Abs. 1; § 228 Abs. 3; § 251.

## Artikel II

Das Oö. Landarbeiterkammergesetz 1996, LGBl. Nr. 13/1997, wird wie folgt geändert:

1. § 3 Abs. 1 lautet:

"(1) Mitglieder der Landarbeiterkammer sind ohne Rücksicht darauf, ob das Dienstverhältnis auf privatrechtlichem Vertrag oder Hoheitsakt beruht, alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer - auch solche mit freiem Dienstvertrag -, die im Land Oberösterreich auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet beschäftigt sind, sowie Personen, die im Anschluss an eine solche Beschäftigung nicht länger als 26 Wochen arbeitslos sind."

2. § 5 lautet:

"§ 5

### **Betriebe der Land- und Forstwirtschaft**

Betriebe der Land- und Forstwirtschaft im Sinn dieses Landesgesetzes sind Betriebe gemäß § 5 der Oö. Landarbeitsordnung 1989."

3. § 26 Abs. 2 lautet:

"(2) Wählbar sind alle Wahlberechtigten,

1. die am Stichtag die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen;
2. die Angehörige eines Landes sind, dessen Angehörigen Österreich auf Grund von sonstigen Staatsverträgen, internationalen Abkommen oder völkerrechtlichen Verpflichtungen dieselben Rechte zu gewähren hat wie Inländern; oder
3. denen auf Grund von Gemeinschaftsrecht das passive Wahlrecht zusteht."

4. § 42 Abs. 2 lautet:

"(2) Die Funktion eines Kammerrates endet durch den Tod, durch den der Hauptwahlbehörde erklärten Verzicht, durch Ausscheiden aus der Mitgliedschaft zur Landarbeiterkammer, durch Verlust, mit der Konstituierung der neu gewählten oder mit der Auflösung der Vollversammlung."

### **Artikel III**

Das Oö. Antidiskriminierungsgesetz, LGBl. Nr. 50/2005, wird wie folgt geändert:

1. Im § 2 Abs. 1 Z. 6 wird die Wortfolge "Dienst- und Landarbeitsrecht" durch das Wort "Dienstrecht" ersetzt.

2. Nach § 2 Abs. 1 wird folgender Abs. 1a eingefügt:

"(1a) Soweit Personen dem Anwendungsbereich der Oö. Landarbeitsordnung 1989 unterliegen, gilt dieses Gesetz nur hinsichtlich § 14."

3. § 8 Abs. 4 lautet:

"(4) Personen, die

1. auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots Rechte gemäß Abs. 1 wahrnehmen oder

2. in einem Verfahren zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots als Zeugin oder Zeuge auftreten oder ein solches Verfahren anderweitig unterstützen,

dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung aus den Gründen nach § 1 gleichzuhalten."

4. § 13 Abs. 7 lautet:

"(7) Bedienstete, die

1. auf Grund einer behaupteten Verletzung des Diskriminierungsverbots Rechte gemäß Abs. 1 bis 5 wahrnehmen oder

2. in einem Verfahren zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots als Zeugin oder Zeuge auftreten oder ein solches Verfahren anderweitig unterstützen,

dürfen aus diesem Grund in keiner Weise benachteiligt werden. Eine Diskriminierung aus diesem Grund ist einer Diskriminierung aus den Gründen nach § 1 gleichzuhalten."

#### **Artikel IV**

(1) Artikel I und III treten vorbehaltlich Abs. 2 und 3 und soweit nicht unmittelbar anwendbares Bundesrecht wiedergegeben wird, mit Ablauf des Tages ihrer Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich in Kraft.

(2) § 39u in der Fassung des Artikel I Z. 26 gilt für eine Begleitung schwersterkrankter Kinder, die nach dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens gemäß Abs. 1 verlangt wird. Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und Dienstgeberinnen und Dienstgeber können bei einer Begleitung von schwersterkrankten Kindern, die vor dem In-Kraft-Treten gemäß Abs. 1 verlangt wurde, vereinbaren, dass die Maßnahme bei ihrem Ablauf von sechs Monaten auf insgesamt höchstens neun Monate verlängert wird.

(3) § 159 Abs. 1 in der Fassung des Artikel I Z. 57 ist auf Wahlen anzuwenden, bei denen die Wahlausschreibung nach dem Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens gemäß Abs. 1 erfolgt.

(4) Artikel II dieses Landesgesetzes tritt mit 1. Jänner 2008 in Kraft.