

Bericht

**des Ausschusses für volkswirtschaftliche Angelegenheiten
betreffend das
Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird
(Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2011)**

[Landtagsdirektion: L-214/3-XXVII,
miterledigt [Beilage 356/2011](#)]

A. Allgemeiner Teil

I. Anlass und Inhalt des Gesetzentwurfs

Der Bund hat mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 93/2010 u.a. auch das Landarbeitsgesetz 1984 geändert. Mit diesem Bundesgesetz wurde die österreichische Rechtslage an Art. 7 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung angepasst. Im Landarbeitsgesetz 1984 wurde darüber hinaus das aktive und passive Wahlalter zum Betriebsrat herabgesetzt, um eine Partizipation von jugendlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern zu ermöglichen.

Weiters enthält das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 101/2010, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Post-Betriebsverfassungsgesetz und das Landarbeitsgesetz 1984 geändert werden, Regelungen zur Modernisierung der Mitbestimmung.

Schließlich hat der Bund mit dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 7/2011 auch das Gleichbehandlungsgesetz und das Behinderteneinstellungsgesetz novelliert, welche umzusetzende Grundsatzbestimmungen enthalten.

Diese grundsatzgesetzlichen Vorgaben des Bundes sind nun im Rahmen der Oö. Landarbeitsordnung 1989 auszuführen. Zudem sind legislative Anpassungen auf Grund des Insolvenzrechtsänderungsgesetzes 2010, BGBl. I Nr. 29, erforderlich.

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).

III. Finanzielle Auswirkungen auf die Gebietskörperschaften

Durch diese Gesetzesnovelle werden (voraussichtlich) weder dem Land noch den Gemeinden (oder dem Bund) gegenüber der derzeitigen Rechtslage (nennenswerte) Mehrkosten erwachsen.

IV. Finanzielle Auswirkungen auf Bürgerinnen und Bürger und auf Unternehmen

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen bringen keinerlei finanzielle Belastungen für die Bürgerinnen und Bürger im Allgemeinen und für Wirtschaftstreibende im Besonderen mit sich.

V. Verhältnis zu Rechtsvorschriften der Europäischen Union

Diesem Landesgesetz stehen - soweit ersichtlich - keine zwingenden EU-Rechtsvorschriften (unionsrechtlichen Vorschriften) entgegen.

VI. Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen haben - soweit ersichtlich - weder direkt noch indirekt unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Gruppen der Gesellschaft, insbesondere auf Frauen und Männer. Einzelne Regelungen ermöglichen jugendlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern eine stärkere Einbindung in die Vertretung der Dienstnehmerschaft.

Die Texte der vorliegenden Gesetzesnovelle wurden geschlechtergerecht formuliert. Eine Anpassung des gesamten Gesetzestextes wäre - im Vergleich mit den inhaltlichen Änderungen der vorliegenden Novelle - mit einem unverhältnismäßigen Aufwand verbunden und ist daher hier unterblieben, soll aber bei der nächsten dafür geeigneten Gelegenheit vorgenommen werden. Aus der nicht durchgängig geschlechtergerechten Textierung der nunmehr novellierten Oö. Landarbeitsordnung 1989 darf keinesfalls die Zulässigkeit tatsächlicher Differenzierungen bei denjenigen Bestimmungen abgeleitet werden, die noch nicht geschlechtergerecht formuliert sind.

VII. Auswirkungen in umweltpolitischer Hinsicht, insbesondere Klimaverträglichkeit

Die in diesem Landesgesetz enthaltenen Regelungen weisen keinerlei umweltpolitische Relevanz auf.

VIII. Besonderheiten des Gesetzgebungsverfahrens

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält keine Verfassungsbestimmungen. Eine Mitwirkung von Bundesorganen im Sinn des Art. 97 Abs. 2 B-VG ist nicht vorgesehen.

B. Besonderer Teil

Zu Art. I Z. 1 bis 4:

Hier handelt es sich um legistische Berichtigungen bzw. um Anpassungen auf Grund des Insolvenzrechtsänderungsgesetzes 2010.

Zu Art. I Z. 5:

Der bisherige letzte Satz des § 39k Abs. 1 sieht einen Anspruch von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern gegenüber dem Bund vor. Bei dieser Bestimmung (nunmehr Abs. 1a) handelt es sich um die Wiedergabe unmittelbar anwendbaren Bundesrechts. Dies wird hier klargestellt. Im Übrigen bleiben die Bestimmungen unverändert.

Zu Art. I Z. 6 und 7:

Bei den Bestimmungen der §§ 39k Abs. 6 und 39m Abs. 6 handelt es sich um wiedergegebenes unmittelbar anwendbares Bundesrecht. Die vom Bund vorgenommenen legistischen Berichtigungen werden übernommen.

Zu Art. I Z. 8 und 35:

Die Bestimmung des § 73 Abs. 3 wurde vom Grundsatzgesetzgeber im Rahmen der Novelle BGBl. I Nr. 61/2007 irrtümlich an die Regelung über die Urlaubsaufzeichnungen (§ 73) angefügt. Sie ist jedoch im Rahmen der Arbeitsaufzeichnungen (§ 249a) zu regeln.

Zu Art. I Z. 9:

Im § 76 erfolgt eine legistische Berichtigung, da es seit 2006 keine eingetragenen Erwerbsgesellschaften mehr gibt.

Zu Art. I Z. 10 und 11:

Mit diesen Bestimmungen werden Art. 7 Z. 1 und 3 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung erfüllt. Dieses Übereinkommen wurde 1999 ratifiziert (vgl. die Regierungsvorlage zur Ratifikation, 21 der Beilagen zu den Stenografischen Protokollen NR XXI. GP, S. 22).

Art. 7 Z. 1 ermöglicht Ausnahmen vom Kinderarbeitsverbot für Personen im Alter von 13 bis 15 Jahren für leichte Arbeiten. Da das LAG 1984 - und in dessen Ausführung die Oö. LAO 1989 - eine Beschäftigung von Kindern unter gewissen Voraussetzungen schon ab 12 Jahren vorgesehen hat, war eine Anpassung vorzunehmen. Im § 111 Abs. 3a wurde in Umsetzung des Art. 7 Z. 3 des ILO-Übereinkommens (Nr. 138) eine dem § 5a Abs. 2 KJBG entsprechende Definition der leichten und vereinzelt Arbeiten vorgenommen.

Zu Art. I Z. 12, 13 und 14:

Wie der Bund in den Materialien zum Bundesgesetz BGBl. I Nr. 7/2011 zu den entsprechenden Änderungen im Gleichbehandlungsgesetz ausführt, soll in Umsetzung der einschlägigen Richtlinien der Europäischen Union und der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs nunmehr klargestellt werden, dass sich der Schutz des Gleichbehandlungsgesetzes auch auf jene Personen erstreckt, die in einem Naheverhältnis zu jener Person stehen, die das diskriminierende Merkmal aufweist. Der Begriff Naheverhältnis geht über familiäre Beziehungen hinaus und erfasst auch ein auf persönlicher Freundschaft und Schutzbefohlenheit basierendes Naheverhältnis. Das "Naheverhältnis" bezieht sich nicht nur auf bestehende rechtliche Verpflichtungen (z.B. Fürsorgepflicht der Eltern für ihr Kind oder zwischen Ehegatten), sondern auch auf allgemein verständliche soziale und moralische Beistandspflichten. Erfasst sind demnach Angehörige, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner und Freundinnen und Freunde, aber auch z.B. das Verhältnis zwischen Lehrerinnen und Lehrern und Schülerinnen und Schülern. Bei Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen ist nicht von vornherein von einem persönlichen Naheverhältnis auszugehen. Hier ist im konkreten Einzelfall zu prüfen, ob ein persönliches Naheverhältnis vorliegt. Flüchtige Bekanntschaften fallen nicht in den Schutzbereich der Bestimmung.

Der Schutz vor Diskriminierung erstreckt sich auf unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung oder (sexuelle) Belästigung. Im Bereich der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist z.B. eine

Diskriminierung auf Grund eines Naheverhältnisses zu einer Transgenderperson als Fallgestaltung denkbar.

Zu Art. I Z. 15 und 36:

Hier erfolgen Zitat Anpassungen.

Zu Art. I Z. 16:

Die Materialien des Bundes zum Bundesgesetz BGBl. I Nr. 7/2011 betreffend die entsprechenden Änderungen im Gleichbehandlungsgesetz lauten:

"Stellenausschreibungen sollen nunmehr Informationen über den kollektivvertraglichen Mindestlohn enthalten. Das heißt jene Entlohnung, die für den konkreten Arbeitsplatz auf Grund der innerbetrieblichen Bewertung nach Maßgabe der für das Unternehmen geltenden lohngestaltenden Vorschrift (Gesetz, Kollektivvertrag, Satzung, Mindestlohntarif) mindestens gebührt. Darüber hinaus soll der Text der Stellenausschreibung auch die Angabe einer allfälligen Bereitschaft zur kollektivvertraglichen Überzahlung enthalten. Diese Angaben sind zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung bereits bekannt. Dasselbe gilt auch für Zulagen, von denen bereits zum Zeitpunkt der Ausschreibung bekannt ist, dass sie jedenfalls anfallen werden. Damit soll verhindert werden, dass die Bewertung eines Arbeitsplatzes im Nachhinein in diskriminierender Weise geändert wird.

Bei der Angabe des kollektivvertraglichen Mindestlohnes sind zusätzliche Einstufungskriterien wie z.B. Betriebszugehörigkeit und Berufserfahrung nicht berücksichtigt. Im Einzelfall ist es dem/der Arbeitgeber/in daher freigestellt, bei der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass diese Umstände nicht in die Berechnung des angegebenen Mindestlohnes eingeflossen sind. Wird in der Stellenausschreibung jedoch Berufserfahrung gefordert, ist sie bei der Angabe des Mindestlohnes zu berücksichtigen. Gibt das Unternehmen von vornherein einen über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn liegenden Lohn als für diesen Arbeitsplatz gebührend an, so stellt dies keine Verletzung der in den §§ 9, 23 und 49 geregelten Pflichten bei der Gestaltung der Stellenausschreibung dar.

Verhandlungen über die Höhe der tatsächlichen Entlohnung sind - soweit diese über dem kollektivvertraglichen Mindestniveau liegt und die Festsetzung nicht in diskriminierender Weise erfolgt - auf Grund sachlicher Kriterien wie z.B. einschlägiger Zusatzausbildung davon nicht beeinträchtigt. Die vorgesehenen Angaben in der Stellenausschreibung sollen als Orientierung für den/die Bewerber/in und als Verhandlungsbasis dienen. Die Regelung richtet sich an Arbeitgeber/innen und Arbeitsvermittler/innen."

Zu Art. I Z. 17 und 19:

Im Fall der Belästigung soll die Höhe des Mindestschadenersatzes von derzeit 720 Euro auf 1.000 Euro hinaufgesetzt werden.

Zu Art. I Z. 18:

Die Materialien des Bundes zum Bundesgesetz BGBl. I Nr. 7/2011 betreffend die entsprechenden Änderungen im Behinderteneinstellungsgesetz führen dazu aus:

"Bereits bisher gab es im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz einen Diskriminierungsschutz für nahe Angehörige und Lebenspartner/innen. Nunmehr soll dieser Schutz auf Personen ausgeweitet werden, die in einem Naheverhältnis zu einem Menschen mit Behinderung stehen und wegen dessen Behinderung diskriminiert werden. Die in der Stammfassung des § 4 Abs. 2 bis 4 BGStG (BGBl. I Nr. 82/2005) angeführten Personen fallen jedenfalls unter den Begriff "Naheverhältnis". Darüber hinaus sind nunmehr auch Personen wie Lehrer/innen, persönliche Assistent/inn/en oder andere Personen, die durch allgemein verständliche soziale oder moralische Beistandspflichten in einem Naheverhältnis zu einer Person mit Behinderung stehen, umfasst.

Dies stellt einerseits eine Harmonisierung mit entsprechenden Regelungen des Gleichbehandlungsgesetzes dar und entspricht andererseits auch Forderungen von Behindertenverbänden, die auf in der Praxis immer wiederkehrende Probleme in diesem Bereich hingewiesen haben."

Zu Art. I Z. 20, 23 und 24:

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

Weiters wird die bisherige Z. 3 des § 159 Abs. 1 mangels Anwendungsbereich gestrichen. Es handelt sich dabei um einen auf ein halbes Jahr befristeten Ausschluss vom Wahlrecht auf Grund einer gerichtlichen Verurteilung zu einer mehrjährigen Haftstrafe. Da Voraussetzung für das passive Wahlrecht aber die mindestens halbjährige Beschäftigung im Betrieb ist, hat diese Bestimmung in Wahrheit keinen Anwendungsbereich.

Zu Art. I Z. 21 und 22:

Diese Änderungen des § 155 Abs. 3 bezwecken die Erleichterung der Enthebung des Wahlvorstands für die Betriebsratswahl, indem das bisher erforderliche Anwesenheitsquorum von

mindestens der Hälfte auf ein Drittel der stimmberechtigten Arbeitnehmer gesenkt wird. Die Bestimmung entspricht § 49 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz.

Zu Art. I Z. 25:

Diese Regelung dient der Erleichterung der Bestellung eines neuen Wahlvorstands für die Betriebsratswahl bei Untätigkeit des alten Wahlvorstands. Dazu wird die Einführung einer achtwöchigen Frist vorgesehen, nach deren Verstreichen der untätige Wahlvorstand durch die Betriebs(Gruppen)versammlung enthoben werden kann. Die Bestimmung entspricht § 55 Abs. 5 Arbeitsverfassungsgesetz.

Zu Art. I Z. 26:

Diese Bestimmung sieht die Verpflichtung des Betriebsrats vor, eine im Betrieb gewählte Behindertenvertrauensperson rechtzeitig zu seinen Sitzungen einzuladen.

Zu Art. I Z. 27:

Durch diese Regelung werden im Umlaufweg gefasste Betriebsratsbeschlüsse für zulässig erklärt; dies allerdings unter der Voraussetzung, dass kein Mitglied des Betriebsrats diesem Verfahren im Einzelfall widerspricht. Der schriftlichen Stimmabgabe gleichgesetzt wird die fernmündliche Stimmabgabe oder vergleichbare Formen der Beschlussfassung, etwa die Stimmabgabe per E-Mail. Weiters wird eine Pflicht der oder des Betriebsratsvorsitzenden zur Dokumentation der Beschlussfassung festgeschrieben. Diese Bestimmung trägt somit den Anforderungen einer flexiblen Aufgabenwahrnehmung durch das Kollegialorgan Betriebsrat im Weg der Nutzung moderner Kommunikationsmittel Rechnung. Die Bestimmung ist § 92 Abs. 3 Aktiengesetz nachgebildet und entspricht § 68 Abs. 4 Arbeitsverfassungsgesetz.

Zu Art. I Z. 28 und 29:

Mit diesen Regelungen soll der Anwendungsbereich der zwingenden Mitbestimmung in Bezug auf die Einführung von Leistungsentgelten auf Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie akkordähnliche Prämien und Entgelte eingeschränkt werden. Die Einführung sonstiger leistungs- und erfolgsbezogener Prämien und Entgelte soll in Hinkunft nicht mehr der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, sondern - wie schon nach geltender Rechtslage die Systeme der Gewinnbeteiligung - den Tatbestand einer fakultativen Betriebsvereinbarung bilden. Dies ist damit zu begründen, dass dem Aspekt des Gesundheitsschutzes, aus dem die Unterstellung der Einführung von Akkordlöhnen unter die zwingende Mitbestimmung geboten scheint, durch die Verwendung des Begriffs "akkordähnlich" im § 204 Abs. 1 Z. 4 ausreichend Rechnung getragen wird. Umgekehrt

soll die Einführung jener leistungsbezogenen Prämien und Entgelte, die als nicht gesundheitsgefährdend einzustufen sind, nicht der zwingenden Mitbestimmung unterliegen, sondern im Weg einer fakultativen Betriebsvereinbarung ermöglicht werden. Die Bestimmungen entsprechen §§ 96 Abs. 1 Z. 4 und 97 Abs. 1 Z. 16 Arbeitsverfassungsgesetz.

Zu Art. I Z. 30 und 31:

Die §§ 215 und 217 entsprechen den §§ 105 und 107 des Arbeitsverfassungsgesetzes. Die Materialien des Bundes zu deren Novellierung durch das BGBl. I Nr. 101/2010 führen aus:

"Die Bestimmung des § 105 wird zur Gänze neu erlassen, wobei der durch mehrere Novellen unübersichtlich gewordene Text des Abs. 3 zur besseren Lesbarkeit in mehrere Absätze (Abs. 3 bis 3c) untergliedert wird. Da es sich um eine zentrale Bestimmung des Arbeitsverfassungsgesetzes handelt und die Auffindung von Judikatur und Literatur zu den einzelnen Absätzen nicht erschwert werden soll, wird von einer neuen Durchnummerierung des § 105 abgesehen.

Darüber hinaus erfolgen auch einige inhaltliche Änderungen. So wird die in § 105 Abs. 1 vorgesehene Frist für die Verständigung von der Kündigungsabsicht von fünf Arbeitstagen auf eine Woche verlängert, wobei allerdings der Fristenlauf durch Nichtarbeitstage nicht gehemmt wird. Damit sollen aus der sehr kurzen Frist resultierende Probleme beseitigt und Streitfälle über die Frage, wann ein Arbeitstag im Betrieb vorliegt, vermieden werden.

Im bisherigen § 105 Abs. 3 - nunmehr Abs. 3b letzter Satz - wird der Verweis auf § 5a Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG), BGBl. Nr. 315/1994, gestrichen, da diese Bestimmung durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 90/2009 aufgehoben wurde. Damit sind bei der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit bei Arbeitnehmern, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr überschritten haben, die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres zu berücksichtigen. Mit der vorgesehenen Zwei-Jahres-Frist wird jedoch keine Aussage in Bezug auf die Begriffe "vieljährig" und "langjährig" in den beiden voranstehenden Sätzen des Abs. 3b getroffen.

In § 105 Abs. 4 sowie in § 107 wird die dem Arbeitnehmer für die Anfechtung von Kündigungen offen stehende Frist von einer auf zwei Wochen verlängert. Dadurch soll[en] die Chancen für eine außergerichtliche Einigung verbessert und vorbeugende Klageeinbringungen vermieden werden. Auf diesem Weg kann zu einer Entlastung der Gerichte durch vermeidbare Prozessführungen beigetragen werden. Die Frist für die Anfechtung durch den Betriebsrat hingegen bleibt mit einer Woche unverändert.

In einem neuen § 105 Abs. 4a wird bestimmt, dass die Einbringung der Anfechtungsklage durch den Arbeitnehmer binnen offener Frist auch dann als rechtzeitig gilt, wenn der Arbeitnehmer die

Klage bei einem örtlich unzuständigen Gericht eingebracht hat. Dadurch soll vermieden werden, dass der Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Anfechtung einer Kündigung wegen eines bloßen Formalfehlers, der aus der Unkenntnis über die betriebliche Struktur resultiert, verliert. Weiters soll durch diese Bestimmung auf das Urteil des Obersten Gerichtshofes, 8 Ob A 80/08k reagiert werden. In diesem Urteil hat der Oberste Gerichtshof ausgesprochen, dass gemäß § 169 ArbVG in Verbindung mit § 33 Abs. 3 AVG die Nichteinrechnung der Tage des Postenlaufes in die Anfechtungsfrist nur insoweit gilt, als es sich um einen Postenlauf zur richtigen Stelle handelt, während der Postenlauf zur unrichtigen Stelle in die Frist einzurechnen ist."

Zu Art. I Z. 32 und 33:

Durch diese Änderungen werden Klarstellungen betreffend die Rechtzeitigkeit der Information des Betriebsrats im Rahmen seines wirtschaftlichen Informationsrechts sowie seines Mitwirkungsrechts bei Betriebsänderungen getroffen. Ziel ist es, diese Rechte effektiver zu gestalten, da nur die rechtzeitige und vollständige Information des Betriebsrats die Einbindung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer und damit sachgerechte Lösungen ermöglicht. Die Bestimmungen entsprechen §§ 108 Abs. 2a und 109 Abs. 1 Arbeitsverfassungsgesetz.

Zu Art. I Z. 34:

Es wird klargestellt, dass sich das für den Betriebsrat geltende Benachteiligungsverbot auch auf betriebliche Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen bezieht. Die Bestimmung entspricht § 115 Abs. 3 Arbeitsverfassungsgesetz.

Zu Art. I Z. 37:

Die Zitatliste wird aktualisiert.

Zu Art. II:

Artikel II enthält Inkrafttretensbestimmungen.

Der Ausschuss für volkswirtschaftliche Angelegenheiten beantragt, der Oberösterreichische Landtag möge das Landesgesetz, mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird (Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2011), beschließen.

Linz, am 14. April 2011

Hingsamer

Obmann

Brunner

Berichterstatterin

**Landesgesetz,
mit dem die Oö. Landarbeitsordnung 1989 geändert wird
(Oö. Landarbeitsordnungs-Novelle 2011)**

Der Oö. Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Oö. Landarbeitsordnung 1989, LGBl. Nr. 25, in der Fassung des Landesgesetzes LGBl. Nr. 60/2010, wird wie folgt geändert:

1. Im § 26f Abs. 3 wird das Wort "Arbeitsverhältnis" durch das Wort "Dienstverhältnis" ersetzt.
2. Im § 26g wird die Wortfolge "Konkurs, Ausgleich" durch das Wort "Insolvenz" ersetzt.
3. § 39a Abs. 2 lautet:

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

4. Im § 39j Abs. 2a wird das Wort "Arbeitsverhältnisses" jeweils durch das Wort "Dienstverhältnisses" ersetzt.
5. § 39k Abs. 1 und 2 werden durch folgende Abs. 1 bis 2 ersetzt:

"(1) Die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 WG 2001 bei weiterhin aufrehtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch die Dienstgeberin oder den Dienstgeber in Höhe von 1,53 v.H. der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 Kinderbetreuungsgeldgesetz - KBGG. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z. 5 WG 2001, eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z. 9 WG 2001 oder eines Ausbildungsdienstes.

(1a) Gemäß § 39k Abs. 1a Landarbeitsgesetz 1984 hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer in den Fällen des § 19 Abs. 1 Z. 6, 8 und 9 WG 2001 für einen zwölf Monate übersteigenden Teil Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Bund in derselben Höhe; die Beiträge sind vom Bund im Wege der Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter in

die BV-Kasse ihrer oder seiner bisherigen Dienstgeberin oder ihres oder seines bisherigen Dienstgebers zu leisten.

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

6. § 39k Abs. 6 lautet:

"(6) Für die Dauer einer Freistellung gegen Entfall des Entgelts oder einer Herabsetzung ihrer oder seiner Normalarbeitszeit nach den §§ 39t oder 39u hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer gemäß § 39k Abs. 6 Landarbeitsgesetz 1984 Anspruch auf eine Beitragsleistung zu Lasten des FLAF in Höhe von 1,53 v.H. der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 KBGG."

7. Im § 39m Abs.6 wird das Wort "Selbständigenvorsorgegesetz" durch das Wort "Selbständigenvorsorgegesetzes" ersetzt.

8. § 73 Abs. 3 entfällt.

9. § 76 samt Überschrift lautet:

**"§ 76
Begriffsbestimmung**

Dienstgeberin oder Dienstgeber im Sinn der §§ 76a bis 95 ist jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit der Dienstnehmerin oder dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt."

10. Im § 111 Abs. 3 wird die Wortfolge "zwölfte Lebensjahr" durch die Wortfolge "13. Lebensjahr" ersetzt.

11. Nach § 111 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

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

12. Nach § 113 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

13. Nach § 113b Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

14. Nach § 113c Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

15. Im § 113e Abs. 3 wird das Zitat "§§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz" durch das Zitat "§§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes" ersetzt.

16. Nach § 113e Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

"(4) Die Dienstgeberin oder der Dienstgeber oder die private Arbeitsvermittlerin oder der private Arbeitsvermittler gemäß den §§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes oder eine mit der Arbeitsvermittlung betraute juristische Person öffentlichen Rechts ist verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende

kollektivvertragliche oder das durch Gesetz oder andere Normen der kollektiven Rechtsgestaltung geltende Mindestentgelt anzugeben und auf die Bereitschaft zur Überzahlung hinzuweisen, wenn eine solche besteht."

17. Im § 113g Abs. 8 letzter Satz wird die Zahl "720" durch die Zahl "1.000" ersetzt.

18. § 113j Abs. 2 lautet:

"(2) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Behinderung diskriminiert wird."

19. Im § 113n Abs. 8 letzter Satz wird die Zahl "720" durch die Zahl "1.000" ersetzt.

20. § 155 Abs. 1 lautet:

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

21. Im § 155 Abs. 3 zweiter Satz wird das Zitat "148 Abs. 1 Z. 3 bis 5 und 8" durch das Zitat "148 Abs. 1 Z. 3, 4 und 8" ersetzt.

22. Dem § 155 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

"Die Enthebung des Wahlvorstands gemäß § 148 Abs. 1 Z. 5 kann nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer anwesend ist."

23. § 158 Abs. 1 lautet:

"(1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstands das 16. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebs beschäftigt sind."

24. § 159 Abs. 1 lautet:

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

1. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben und
2. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebs oder Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind."

25. § 161 Abs. 5 lautet:

"(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen binnen acht Wochen nicht oder nur unzureichend nach, so ist er von der Betriebs(Gruppen)versammlung zu entheben. In diesem Fall kann jede Dienstnehmerin und jeder Dienstnehmer des Betriebs die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer die Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen. Diese hat zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen."

26. Dem § 175 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

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

27. Nach § 176 Abs. 3 wird folgender Abs. 4 angefügt:

"(4) Beschlüsse durch schriftliche Stimmabgabe sind nur zulässig, wenn kein Mitglied des Betriebsrats diesem Verfahren widerspricht. Dasselbe gilt für fernmündliche oder andere vergleichbare Formen der Beschlussfassung. Die oder der Vorsitzende hat für die Dokumentierung der Beschlussfassung Sorge zu tragen."

28. § 204 Abs. 1 Z. 4 lautet:

"4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen sowie akkordähnlichen Prämien und Entgelten, die auf statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte;"

29. § 206 Abs. 1 Z. 16 lautet:

"16. Systeme der Gewinnbeteiligung sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelte nicht nur für einzelne Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 204 Abs. 1 Z. 4 fallen;"

30. § 215 samt Überschrift lautet:

"§ 215

Anfechtung von Kündigungen

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

(2) Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrats mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

- (3) Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn
1. die Kündigung
 - a) wegen des Beitritts oder der Mitgliedschaft der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers zu Gewerkschaften (freiwilligen Berufsvereinigungen),
 - b) wegen ihrer oder seiner Tätigkeit in Gewerkschaften (freiwilligen Berufsvereinigungen),
 - c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer,
 - d) wegen ihrer oder seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstands, einer Wahlkommission oder als Wahlzeugin oder Wahlzeuge,
 - e) wegen ihrer oder seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat,
 - f) wegen ihrer oder seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle,
 - g) wegen der bevorstehenden Einberufung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991, BGBl. Nr. 683),
 - h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch die Dienstnehmerin oder den Dienstnehmer,

- i) wegen ihrer oder seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmedizinerin oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinerinnen oder Arbeitsmedizinern,

erfolgt ist oder

- 2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und die gekündigte Dienstnehmerin oder der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung
 - a) durch Umstände, die in der Person der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
 - b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers entgegenstehen,begründet ist.

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

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

(4) Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen der gekündigten Dienstnehmerin oder des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der

Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen der Dienstnehmerin oder des Dienstnehmers nicht nach, so kann diese oder dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinn des Abs. 3b nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.

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

(5) Insoweit die Klägerin oder der Kläger im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund im Sinn des Abs. 3 Z. 1 beruft, hat sie oder er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von der Dienstgeberin oder vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

(6) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung gemäß Abs. 3 Z. 2 nicht angefochten werden.

(7) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam."

31. § 217 Abs. 1 lautet:

"(1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann die betroffene Dienstnehmerin oder der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Gericht anfechten. § 215 Abs. 4a ist anzuwenden."

32. § 219 Abs. 1a zweiter und dritter Satz lauten:

"Die Information hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten

und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrats hat die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über die geplante Maßnahme durchzuführen. Insbesondere hat die Information

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

33. § 220 Abs. 1 erster Satz lautet:

"Die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu informieren, die es dem Betriebsrat ermöglichen, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme zu der geplanten Maßnahme abzugeben; auf Verlangen des Betriebsrats hat die Betriebsinhaberin oder der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über deren Gestaltung durchzuführen."

34. § 224 Abs. 3 erster Satz lautet:

"Die Mitglieder des Betriebsrats dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen, nicht benachteiligt werden."

35. Nach § 249a Abs. 4 wird folgender Abs. 5 angefügt:

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

36. Im § 250 Abs. 5 wird das Zitat "§§ 4 ff Arbeitsmarktförderungsgesetz" durch das Zitat "§§ 2 ff des Arbeitsmarktförderungsgesetzes" ersetzt.

37. § 298 Abs. 1 lautet:

"(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. 58/2010,
3. Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
4. Allgemeines Sozialversicherungsgesetz - ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
5. Einkommensteuergesetz 1988 - EStG 1988, BGBl. Nr. 400, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
6. Bauern-Sozialversicherungsgesetz - BSVG, BGBl. Nr. 559/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
7. Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz - GSVG, BGBl. Nr. 560/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
8. Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch, JGS Nr. 946/1811, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
9. Zivilprozessordnung - ZPO, RGBl. Nr. 113/1895, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 137/2009,
10. Allgemeines Pensionsgesetz - APG, BGBl. I Nr. 142/2004, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 83/2009,
11. Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG, BGBl. Nr. 104/1985, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
12. Spaltungsgesetz - SpaltG, BGBl. Nr. 304/1996, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
13. Wehrgesetz 2001 - WG 2001, BGBl. I Nr. 146, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 85/2009,
14. Zivildienstgesetz 1986 - ZDG, BGBl. Nr. 679, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 5/2009,
15. Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 - AIVG, BGBl. Nr. 609, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 5/2010,
16. Arbeitsmarktförderungsgesetz - AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 12/2009,
17. Kinderbetreuungsgeldgesetz - KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 116/2009,
18. Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz - BMSVG, BGBl. I Nr. 100/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 152/2009,
19. Investmentfondsgesetz - InvFG 1993, BGBl. Nr. 532, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 152/2009,

20. Pensionskassengesetz - PKG, BGBl. Nr. 281/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
21. Feiertagsruhegesetz 1957, BGBl. Nr. 153, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 144/1983,
22. Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 74/2009,
23. Schulunterrichtsgesetz 1986 - SchUG, BGBl. Nr. 472, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 112/2009,
24. Schulorganisationsgesetz, BGBl. Nr. 242/1962, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 44/2010,
25. Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 4/2010,
26. Entwicklungszusammenarbeitengesetz - 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. 88/2009,
28. Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 86/2009,
29. Abfallwirtschaftsgesetz 2002 - AWG 2002, BGBl. I Nr. 102, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 115/2009,
30. Biozid-Produkte-Gesetz - BiozidG, BGBl. I Nr. 105/2000, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 151/2004,
31. ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG, BGBl. Nr. 450/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 147/2006,
32. Ärztegesetz 1998 - ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 144/2009,
33. Land- und Forstwirtschaftliches Berufsausbildungsgesetz - LFBAG, BGBl. Nr. 298/1990, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 82/2008,
34. Angestelltengesetz, BGBl. Nr. 292/1921, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
35. Gutsangestelltengesetz, BGBl. Nr. 538/1923, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
36. Arbeitsplatz-Sicherungsgesetz 1991 - APSG, BGBl. Nr. 683, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 56/2005,
37. Aktiengesetz 1965, BGBl. Nr. 98, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
38. GmbH-Gesetz - GmbHG, RGBl. Nr. 58/1906, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
39. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 101/2010,
40. Unternehmensgesetzbuch, dRGBL. Nr. 219/1897, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,

41. Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 13/2010,
42. SCE-Gesetz, BGBl. I Nr. 104/2006,
43. Versicherungsaufsichtsgesetz, BGBl. Nr. 569/1978, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 58/2010,
44. Familienlastenausgleichsgesetz 1967, BGBl. Nr. 376, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 9/2010,
45. Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz - AMPFG, BGBl. Nr. 315/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 147/2009,
46. Zivilrechts-Mediations-Gesetz - ZivMediatG, BGBl. I Nr. 29/2003,
47. Arbeitsmarktservicegesetz - AMSG, BGBl. Nr. 313/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 90/2009."

Artikel II

(1) Dieses Landesgesetz tritt, soweit nicht unmittelbar anwendbares Bundesrecht wiedergegeben wird, mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung im Landesgesetzblatt für Oberösterreich in Kraft.

(2) § 39a Abs. 2 in der Fassung dieses Landesgesetzes findet bei Sanierungs- und Konkursverfahren Anwendung, die nach dem Inkrafttreten dieses Landesgesetzes eröffnet oder wieder aufgenommen werden.