

Landesgesetzblatt für Wien

Jahrgang 2012

Ausgegeben am 17. Februar 2012

13. Stück

13. Gesetz: Wiener Landarbeitsordnung 1990; Änderung

13.

Gesetz mit dem die Wiener Landarbeitsordnung 1990 geändert wird

Der Wiener Landtag hat beschlossen:

Artikel I

Die Wiener Landarbeitsordnung 1990, LGBl. für Wien Nr. 33, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. für Wien Nr. 56/2010, wird wie folgt geändert:

1. In den §§ 26a Abs. 4, 26b Abs. 1, 26l Abs. 2, 103 Abs. 2, 103a Abs. 1 und 104b Abs. 2 wird jeweils die Wortfolge „drei Monate“ durch die Wortfolge „zwei Monate“ ersetzt.

2. § 26a Abs. 5 lautet:

„(5) Nimmt der Dienstnehmer Karenz zum frühest möglichen Zeitpunkt (Abs. 2 oder 3) in Anspruch, hat er seinem Dienstgeber spätestens acht Wochen nach der Geburt Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Der Dienstnehmer kann seinem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende seiner Karenz bekannt geben, dass er die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.“

3. § 26b Abs. 3 lautet:

„(3) Beträgt die Karenz der Mutter im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 97 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes jedoch weniger als drei Monate, so hat der Dienstnehmer Beginn und Dauer seiner Karenz spätestens zum Ende der Frist gemäß § 97 Abs. 1, gleichartiger österreichischer Rechtsvorschriften oder gleichartiger Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraumes zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.“

4. § 26l Abs. 5 und 6 lauten:

„(5) Der Dienstnehmer kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies dem Dienstnehmer schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.“

5. In § 39j Abs. 1b wird jeweils das Wort „Arbeitsverhältnisses“ durch das Wort „Dienstverhältnisses“ ersetzt.

6. § 39k Abs. 1 und 2 lauten:

„(1) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Präsenz- oder Ausbildungsdienstes nach den §§ 19, 37 bis 39 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, bei weiterhin aufrehtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage in Höhe des Kinderbetreuungsgeldes gemäß § 3 Abs. 1 des Kinderbetreuungsgeldgesetzes – KBGG, BGBl. I Nr. 103/2001, in der Fassung des Gesetzes BGBl. I Nr. 116/2009. Dies gilt nicht für den zwölf Monate übersteigenden Teil eines Wehrdienstes als Zeitsoldat gemäß § 19 Abs. 1 Z 5 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, eines Auslandseinsatzpräsenzdienstes gemäß § 19 Abs. 1 Z 9 WG 2001, BGBl. I Nr. 146, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, oder eines Ausbildungsdienstes.

(2) Der Dienstnehmer hat für die Dauer des jeweiligen Zivildienstes nach § 6a sowie für die Dauer des Auslandsdienstes nach § 12b ZDG, BGBl. Nr. 679/1986, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 111/2010, bei weiterhin aufrehtem Dienstverhältnis Anspruch auf eine Beitragsleistung durch den Dienstgeber in Höhe von 1,53 vH der fiktiven Bemessungsgrundlage nach Abs. 1 erster Satz.“

7. § 70 Abs. 3 entfällt.

8. § 73 lautet:

„§ 73. Dienstgeber im Sinne der §§ 73a bis 93e ist jede natürliche oder juristische Person oder eingetragene Personengesellschaft, die als Vertragspartei des Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnisses mit dem Dienstnehmer die Verantwortung für das Unternehmen oder den Betrieb trägt.“

9. § 103 Abs. 3 lautet:

„(3) Die Dienstnehmerin hat Beginn und Dauer der Karenz dem Dienstgeber bis zum Ende der Frist des § 97 Abs. 1 bekannt zu geben. Die Dienstnehmerin kann ihrem Dienstgeber spätestens drei Monate, dauert die Karenz jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor dem Ende ihrer Karenz, bekannt geben, dass sie die Karenz verlängert und bis wann. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.“

10. § 103a Abs. 2 lautet:

„(2) Nimmt die Dienstnehmerin ihre Karenz im Anschluss an eine Karenz des Vaters, hat sie spätestens drei Monate vor Ende der Karenz des Vaters ihrem Dienstgeber Beginn und Dauer der Karenz bekannt zu geben. Beträgt die Karenz des Vaters im Anschluss an das Beschäftigungsverbot gemäß § 97 Abs. 1 jedoch weniger als drei Monate, so hat die Dienstnehmerin Beginn und Dauer ihrer Karenz spätestens zum Ende dieser Frist zu melden. Unbeschadet des Ablaufs dieser Fristen kann Karenz nach Abs. 1 vereinbart werden.“

11. § 104b Abs. 5 und 6 lauten:

„(5) Die Dienstnehmerin kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Verlängerung, Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Sie hat dies dem Dienstgeber schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.

(6) Der Dienstgeber kann sowohl eine Änderung der Teilzeitbeschäftigung (Änderung des Ausmaßes oder der Lage) als auch eine vorzeitige Beendigung jeweils nur einmal verlangen. Er hat dies der Dienstnehmerin schriftlich spätestens drei Monate, dauert die Teilzeitbeschäftigung jedoch weniger als drei Monate, spätestens zwei Monate vor der beabsichtigten Änderung oder Beendigung bekannt zu geben.“

12. In § 108 Abs. 3 wird die Wortfolge „12. Lebensjahr“ durch die Wortfolge „13. Lebensjahr“ ersetzt.

13. Nach § 108 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

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

14. § 152 Abs. 1 lautet:

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

15. § 152 Abs. 3 zweiter Satz lautet:

„Diese Bestimmung gilt nicht in den Fällen der §§ 143 Abs. 5 und 145 Abs. 1 Z 3, 4 und 8.“

16. Dem § 152 Abs. 3 wird folgender Satz angefügt:

„Die Enthebung des Wahlvorstandes gemäß § 145 Abs. 1 Z 5 kann nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist.“

17. § 155 Abs. 1 lautet:

„(1) Wahlberechtigt sind alle 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 Betriebes beschäftigt sind.“

18. § 156 Abs. 1 Z 1 lautet:

„1. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 18. Lebensjahr vollendet haben und“

19. In § 156 Abs. 1 wird in der Z 2 das Wort „und“ durch einen Punkt ersetzt. Die Z 3 entfällt.

20. § 158 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 jeder Dienstnehmer des Betriebes, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer die Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen. Diese hat zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen.“

21. Dem § 171 Abs. 1 wird folgender Satz angefügt:

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

22. Dem § 172 wird folgender Abs. 4 angefügt:

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

23. § 200 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;“

24. § 202 Abs. 1 Z 16 lautet:

„16. Systeme der Gewinnbeteiligung sowie die Einführung von leistungs- und erfolgsbezogenen Prämien und Entgelten nicht nur für einzelne Dienstnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 200 Abs. 1 Z 4 fallen;“

25. § 211 samt Überschrift lautet:

„Anfechtung von Kündigungen

§ 211. (1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hiezu Stellung nehmen kann.

(2) Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist 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 Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu Gewerkschaften;
 - b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
 - c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;
 - d) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;
 - e) wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;
 - f) wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;
 - g) wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 3 des Arbeitsplatz-Sicherungsgesetzes 1991 – APSG, BGBl. Nr. 683, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 56/2005);
 - h) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer;
 - i) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern, erfolgt ist oder
2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist

eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

- a) durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
- b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen,

begründet ist.

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

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

(6) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 5 nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 9 nicht anderes bestimmt.

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

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

(9) 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.

(10) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.“

26. In § 212 Abs. 2 letzter Satz wird das Zitat „§ 211 Abs. 4 bis 7“ durch das Zitat „§ 211 Abs. 6 und 8 bis 10“ ersetzt.

27. § 213 Abs. 1 lautet:

„(1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Gericht anfechten. § 211 Abs. 7 ist anzuwenden.“

28. § 214 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 Betriebsrates hat der Betriebsinhaber mit ihm eine Beratung über die geplante Maßnahme durchzuführen. Insbesondere hat die Information

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

29. § 215 Abs. 1 erster Satz lautet:

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

30. § 219 Abs. 3 erster Satz lautet:

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

31. Dem § 236a 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.“

32. In § 285 wird am Ende der Z 25 der Punkt durch einen Strichpunkt ersetzt und folgende Z 26 angefügt:

- „26. Richtlinie 2006/25/EG über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch physikalische Einwirkungen (künstliche optische Strahlung) Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG), ABl. Nr. L 114 vom 27. 04. 2006 S. 38.“

Artikel II

Dieses Gesetz tritt mit Ablauf des Tages seiner Kundmachung in Kraft.

Der Landeshauptmann:

Häupl

Der Landesamtsdirektor:

Hechtner