

Textgegenüberstellung

Geltende Fassung

Vorgeschlagene Fassung

Artikel 1

Änderung des Arbeitsverfassungsgesetzes

§ 21. (1) ...

(2) Das Bundeseinigungsamt hat dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung der Satzung (Satzungserklärung und Wortlaut der Satzung) mit Angabe des Datums der Kundmachung im „Amtsblatt zur Wiener Zeitung“ und der Katasterzahl zu übermitteln sowie das Erlöschen einer Satzung bekannt zu geben.

§ 49. (1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist jeder betriebs(gruppen)zugehörige Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das 18. Lebensjahr vollendet hat und am Tage der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist. Heimarbeiter sind nur dann stimmberechtigt, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden.

(2) bis (3) ...

§ 50. (1) ...

(2) Die Zahl der Mitglieder eines Betriebsrates bestimmt sich nach der Zahl der am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer; bei Berechnung dieser Zahl sind Heimarbeiter nur dann mitzuzählen, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden. Eine spätere Änderung der Zahl der Arbeitnehmer ist auf die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates ohne Einfluss.

(3) ...

§ 52. (1) Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind. Heimarbeiter sind nur dann wahlberechtigt, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl.

§ 21. (1) ...

(2) Das Bundeseinigungsamt hat dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung der Satzung (Satzungserklärung und Wortlaut der Satzung) mit Angabe der Nummer und des Datums der Kundmachung im Bundesgesetzblatt II und der Katasterzahl zu übermitteln sowie das Erlöschen einer Satzung bekannt zu geben.

§ 49. (1) In der Betriebs(Gruppen-, Betriebshaupt)versammlung ist jeder betriebs(gruppen)zugehörige Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das 18. Lebensjahr vollendet hat und am Tage der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist.

(2) bis (3) ...

§ 50. (1) ...

(2) Die Zahl der Mitglieder eines Betriebsrates bestimmt sich nach der Zahl der am Tage der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer. Eine spätere Änderung der Zahl der Arbeitnehmer ist auf die Zahl der Mitglieder des Betriebsrates ohne Einfluss.

(3) ...

§ 52. (1) Wahlberechtigt sind alle Arbeitnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.

Geltende Fassung

Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden.

(2) ...

§ 53. (1) Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die

1. am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben und
2. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des 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, BGBl. Nr. 471, in der jeweils geltenden Fassung).

(2) bis (6) ...

§ 55. (1) bis (4a) ...

(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend nach, so kann er von der Betriebs(Gruppen)versammlung enthoben werden. In diesem Fall ist von dieser Versammlung gleichzeitig ein neuer Wahlvorstand zu bestellen.

§ 67. (1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Vorsitzenden, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(2) bis (4) ...

§ 68. (1) bis (3) ...

§ 96. (1) ...

Vorgeschlagene Fassung

(2) ...

§ 53. (1) Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die

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

(2) bis (6) ...

§ 55. (1) bis (4a) ...

(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 Arbeitnehmer des Betriebes, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer die Betriebs(Gruppen)versammlung einberufen. Diese hat zugleich einen neuen Wahlvorstand zu bestellen.

§ 67. (1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Vorsitzenden, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden. Besteht im Betrieb ein Jugendvertrauensrat (§ 126 Abs. 4) oder ist eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so sind diese gleichzeitig einzuladen.

(2) bis (4) ...

§ 68. (1) bis (3) ...

(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 zu sorgen.

§ 96. (1) ...

Geltende Fassung

1. bis 3. ...
4. insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, akkordähnlichen und sonstigen leistungsbezogenen Prämien und Entgelten - mit Ausnahme der Heimarbeitsentgelte -, die auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte.

(2) ...

§ 97. (1) ...

1. bis 10. ...

11. bis 15. ...

16. Systeme der Gewinnbeteiligung;

17. bis 26. ...

Anfechtung von Kündigungen

§ 105. (1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von fünf Arbeitstagen 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.

Vorgeschlagene Fassung

1. bis 3. ...

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 - mit Ausnahme der Heimarbeitsentgelte -, die auf Arbeits(Persönlichkeits)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte.

(2) ...

§ 97. (1) ...

1. bis 10. ...

10a. Festsetzung von Betriebsurlauben, sofern diese die Dauer von zwei Wochen im Kalenderjahr, bei Vorliegen zwingender betrieblicher Gründe die Dauer von drei Wochen nicht übersteigen, und die Betriebsvereinbarung bis spätestens drei Monate vor Beginn des Betriebsurlaubes abgeschlossen wird; ein Betriebsurlaub soll tunlichst für die Hauptferien (§ 2 Schulzeitgesetz 1985, BGBl. Nr. 77) festgesetzt werden;

11. bis 15. ...

16. Systeme der Gewinnbeteiligung sowie die Einführung von leistungsbezogenen Prämien und Entgelte nicht nur für einzelne Arbeitnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 96 Abs. 1 Z 4 fallen;

17. bis 26. ...

Anfechtung von Kündigungen

§ 105. (1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb einer Woche 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.

Geltende Fassung

- (3) Die Kündigung kann beim Gericht angefochten werden, wenn
1. die Kündigung
 - a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften;
 - b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
 - c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Arbeitnehmer;
 - 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 Schlichtungsstelle;
 - g) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern;
 - h) wegen der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 12 Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683);
 - i) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer;
 - j) wegen seiner Tätigkeit als Sprecher gemäß § 177 Abs. 1 erfolgt ist oder
 2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung
 - a) durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
 - b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Vorgeschlagene Fassung

- (3) Die Kündigung kann beim Gericht angefochten werden, wenn
1. die Kündigung
 - a) wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften;
 - b) wegen seiner Tätigkeit in Gewerkschaften;
 - c) wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Arbeitnehmer;
 - 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 Schlichtungsstelle;
 - g) wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern;
 - h) wegen der bevorstehenden Einberufung des Arbeitnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst (§ 12 Arbeitsplatzsicherungsgesetz 1991, BGBl. Nr. 683);
 - i) wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer;
 - j) wegen seiner Tätigkeit als Sprecher gemäß § 177 Abs. 1 erfolgt ist oder
 2. die Kündigung sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung
 - a) durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren oder
 - b) durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Geltende Fassung

Umstände gemäß lit. a, die ihre Ursache in einer langjährigen Beschäftigung als Nachtschwerarbeiter (Art. VII NSchG) haben, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung nicht herangezogen werden, wenn der Arbeitnehmer ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiter beschäftigt werden kann. Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Arbeitnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Arbeitnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt. Bei älteren Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmer, die gemäß § 5 des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes, BGBl. Nr. 315/1994, eingestellt werden, erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört. Umstände gemäß lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Arbeitnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Arbeitnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden.

Vorgeschlagene Fassung

(3a) Umstände gemäß Abs. 3 Z 2 lit. a, die ihre Ursache in einer langjährigen Beschäftigung als Nachtschwerarbeiter (Art. VII NSchG) haben, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung nicht herangezogen werden, wenn der Arbeitnehmer ohne erheblichen Schaden für den Betrieb weiter beschäftigt werden kann.

(3b) Umstände gemäß Abs. 3 Z 2 lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Arbeitnehmers haben, der im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Arbeitnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt werden. Bei älteren Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmer, die im Zeitpunkt ihrer Einstellung das 50. Lebensjahr vollendet haben, erst ab Vollendung des zweiten Beschäftigungsjahres im Betrieb

Geltende Fassung

(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese beim Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb einer Woche nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst beim Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese beim Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 nicht vorzunehmen. Nimmt der Betriebsrat die Anfechtungsklage ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zurück, so tritt die Wirkung der Klagsrücknahme erst ein, wenn der vom Gericht hiervon verständigte Arbeitnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen ab Verständigung in den Rechtsstreit eintritt. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Arbeitnehmer innerhalb einer Woche nach Zugang der Kündigung diese beim Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.

(5) Insoweit sich der Kläger im Zuge des Verfahrens 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 Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

(6) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1

Vorgeschlagene Fassung

oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört.

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

(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Arbeitnehmers binnen einer Woche nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese beim Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Arbeitnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst beim Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese beim Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 nicht vorzunehmen. Nimmt der Betriebsrat die Anfechtungsklage ohne Zustimmung des gekündigten Arbeitnehmers zurück, so tritt die Wirkung der Klagsrücknahme erst ein, wenn der vom Gericht hiervon verständigte Arbeitnehmer nicht innerhalb von 14 Tagen ab Verständigung in den Rechtsstreit eintritt. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese beim Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.

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

(5) Insoweit sich der Kläger im Zuge des Verfahrens 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 Arbeitgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

(6) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der in Abs. 1

Geltende Fassung

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.

Anfechtung durch den Arbeitnehmer

§ 107. In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Arbeitnehmer binnen einer Woche nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Gericht anfechten.

§ 108. (1) bis (2) ...

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

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

(3) bis (4) ...

§ 109. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehest möglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor der Betriebsänderung in Kenntnis zu setzen, dass eine Beratung über deren Gestaltung noch durchgeführt werden kann. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

Vorgeschlagene Fassung

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.

Anfechtung durch den Arbeitnehmer

§ 107. In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Arbeitnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese beim Gericht anfechten. § 105 Abs. 4a ist anzuwenden.

§ 108. (1) bis (2) ...

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

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

(3) bis (4) ...

§ 109. (1) 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. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

Geltende Fassung

1. bis 7. ...

(1a) bis (3) ...

§ 115. (1) bis (2) ...

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten, nicht benachteiligt werden. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

(4) ...

§ 117. (1) bis (3) ...

(4) Bei Berechnung der Zahlengrenzen sind Heimarbeiter nur dann zu berücksichtigen, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden.

(5) bis (6) ...

§ 123. (1) bis (2) ...

(3) Jugendliche Arbeitnehmer im Sinne dieses Hauptstückes sind Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

(4) ...

§ 124. (1) bis (5) ...

(6) In der Jugendversammlung sind alle jugendlichen Arbeitnehmer (§ 123 Abs. 3), sowie die Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche Arbeitnehmer sind, stimmberechtigt, sofern sie am Tag der Jugendversammlung im Betrieb beschäftigt sind. Heimarbeiter, die jugendliche Arbeitnehmer sind, sind nur dann stimmberechtigt, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt sind.

(7) ...

§ 125. (1) bis (2) ...

(3) Die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Jugendvertrauensrates richtet

Vorgeschlagene Fassung

1. bis 7. ...

(1a) bis (3) ...

§ 115. (1) bis (2) ...

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen, nicht benachteiligt werden. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

(4) ...

§ 117. (1) bis (3) ...

(5) bis (6) ...

§ 123. (1) bis (2) ...

(3) Jugendliche Arbeitnehmer im Sinne dieses Hauptstückes sind Arbeitnehmer einschließlich Heimarbeiter, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie Lehrlinge, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

(4) ...

§ 124. (1) bis (5) ...

(6) In der Jugendversammlung sind alle jugendlichen Arbeitnehmer (§ 123 Abs. 3), sowie die Mitglieder des Jugendvertrauensrates, die nicht jugendliche Arbeitnehmer sind, stimmberechtigt, sofern sie am Tag der Jugendversammlung im Betrieb beschäftigt sind.

(7) ...

§ 125. (1) bis (2) ...

(3) Die Zahl der zu wählenden Mitglieder des Jugendvertrauensrates richtet

Geltende Fassung

sich nach der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer am Tag der Wahlausschreibung; bei Berechnung dieser Zahl sind Heimarbeiter nur mitzuzählen, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden. Eine spätere Änderung der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer ist auf die Anzahl der Mitglieder des Jugendvertrauensrates ohne Einfluss. § 65 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) ...

§ 126. (1) bis (3) ...

(4) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und an diesem Tag sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind. Heimarbeiter, die jugendliche Arbeitnehmer sind, sind nur dann wahlberechtigt, wenn sie im Sinne des § 27 Heimarbeitsgesetz 1960, BGBl. Nr. 105/1961, regelmäßig beschäftigt werden.

(5) Wählbar sind alle Arbeitnehmer des Betriebes, die

1. am Tag der Wahlausschreibung das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und
2. am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind und
3. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft und des Alters vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind (§ 22 Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471, in der jeweils geltenden Fassung).

(6) bis (7) ...

§ 133. (1) bis (5) ...

(6) Im übrigen sind in Theaterunternehmen die Bestimmungen der §§ 40 Abs. 4, 78 bis 88 und 110 bis 112 nicht anzuwenden. § 109 Abs. 3 zweiter Satz ist nur insoweit anzuwenden, als es sich um Betriebsänderungen im Sinne des § 109 Abs. 1 Z 5 und 6 handelt und hierdurch künstlerische Belange nicht betroffen werden.

§ 144. (1) bis (2) ...

Vorgeschlagene Fassung

sich nach der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer am Tag der Wahlausschreibung. Eine spätere Änderung der Zahl der jugendlichen Arbeitnehmer ist auf die Anzahl der Mitglieder des Jugendvertrauensrates ohne Einfluss. § 65 ist sinngemäß anzuwenden.

(4) ...

§ 126. (1) bis (3) ...

(4) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind.

(5) Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die

1. am Tag der Wahlausschreibung das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und
2. am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb beschäftigt sind.

(6) bis (7) ...

§ 133. (1) bis (5) ...

§ 144. (1) bis (2) ...

(2a) Der Vorsitzende und die Beisitzer der Schlichtungsstelle sind weisungsfrei. Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Geltende Fassung

(3) bis (4) ...

§ 172. Für die Ermittlung der Zahl der im Inland beschäftigten Arbeitnehmer (§ 171 Abs. 5), die Pflichten der inländischen örtlichen Unternehmensleitung gemäß den §§ 177 Abs. 2 und 3 und 206 Abs. 2, die Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 179, 180) bzw. in den Europäischen Betriebsrat (§ 193), die Beendigung ihrer Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium gemäß § 185 Abs. 2 Z 2 bis 4 und 6 bzw. zum Europäischen Betriebsrat gemäß § 196 Abs. 4 Z 2 bis 4 und 6 sowie die für sie geltende Verschwiegenheitspflicht (§ 204) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 205) gelten die Bestimmungen des V. Teiles auch dann, wenn die zentrale Leitung nicht im Inland liegt.

§ 173. (1) ...

(2) Unter Anhörung im Sinne des V. Teiles ist der Meinungsaustausch und die Einrichtung eines Dialogs zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, geeigneteren Leitungsebene zu verstehen.

Vorgeschlagene Fassung

ist berechtigt, sich über alle Gegenstände der Geschäftsführung der Schlichtungsstelle zu unterrichten.

(3) bis (4) ...

§ 172. Für die Ermittlung der Zahl der im Inland beschäftigten Arbeitnehmer (§ 171 Abs. 5), die Pflichten der inländischen örtlichen Unternehmensleitung gemäß den §§ 177 Abs. 2 und 3 und 206 Abs. 2, die Entsendung der österreichischen Mitglieder in das besondere Verhandlungsgremium (§§ 179, 180) bzw. in den Europäischen Betriebsrat (§ 193), die Beendigung ihrer Mitgliedschaft zum besonderen Verhandlungsgremium gemäß § 185 Abs. 2 Z 2 bis 4 und 6 bzw. zum Europäischen Betriebsrat gemäß § 196 Abs. 4 Z 2 bis 4 und 6, die für sie geltende Verschwiegenheitspflicht (§ 204) und die für sie geltenden Schutzbestimmungen (§ 205 Abs. 1) sowie das Recht auf Bildungsfreistellung (§ 205 Abs. 2) gelten die Bestimmungen des V. Teiles auch dann, wenn die zentrale Leitung nicht im Inland liegt.

§ 173. (1) ...

(2) Unter Unterrichtung im Sinne des V. Teiles ist die Übermittlung von Informationen durch den Arbeitgeber an die Arbeitnehmervertreter, um ihnen Gelegenheit zur Kenntnisnahme und Prüfung der behandelten Frage zu geben, zu verstehen. Die Unterrichtung hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die dem Zweck angemessen sind und es den Arbeitnehmervertretern ermöglichen, die möglichen Auswirkungen eingehend zu bewerten und gegebenenfalls Anhörungen mit dem zuständigen Organ des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe vorzubereiten.

(3) Unter Anhörung im Sinne des V. Teiles ist die Einrichtung eines Dialogs und der Meinungsaustausch zwischen den Arbeitnehmervertretern und der zentralen Leitung oder einer anderen, geeigneteren Leitungsebene zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu verstehen, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglichen, unbeschadet der Zuständigkeit der Unternehmensleitung innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagene Maßnahmen eine Stellungnahme abzugeben, die innerhalb des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe berücksichtigt werden kann.

(4) Die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer erfolgen auf der je nach behandeltem Thema relevanten Leitungs- und Vertretungsebene. Die Zuständigkeit des Europäischen Betriebsrats und der Geltungsbereich des

Geltende Fassung**§ 174.** Die zentrale Leitung hat

1. die für die Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums sowie
2. die für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

Vorgeschlagene Fassung

Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung beschränken sich auf länderübergreifende Angelegenheiten.

(5) Länderübergreifende Angelegenheiten sind solche, die das gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder die Unternehmensgruppe insgesamt oder mindestens zwei Betriebe oder Unternehmen der Unternehmensgruppe in mindestens zwei Mitgliedstaaten betreffen. Zur Feststellung des länderübergreifenden Charakters einer Angelegenheit sind sowohl der Umfang ihrer möglichen Auswirkungen als auch die betroffene Leitungs- und Vertretungsebene zu berücksichtigen. Länderübergreifend sind ungeachtet der Zahl der betroffenen Mitgliedstaaten jedenfalls jene Angelegenheiten, die für die europäischen Arbeitnehmer hinsichtlich der Reichweite ihrer möglichen Auswirkungen von Belang sind oder die die Verlagerung von Tätigkeiten zwischen Mitgliedstaaten betreffen.

§ 174. (1) Die zentrale Leitung hat

1. die für die Einsetzung eines besonderen Verhandlungsgremiums sowie
2. die für die Errichtung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer

notwendigen Voraussetzungen zu schaffen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen.

(2) Jede Leitung eines zu einer Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmens sowie die zentrale Leitung sind dafür verantwortlich, die für die Aufnahme von Verhandlungen erforderlichen Informationen zu erheben und an die Parteien, auf die die Richtlinie Anwendung findet, sowie an die übrigen Unternehmensleitungen weiterzuleiten. Dies betrifft insbesondere die Informationen über

1. die Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe,
2. die Zahl der in den Betrieben des Unternehmens bzw. in den Betrieben und Unternehmen der Unternehmensgruppe jeweils beschäftigten Arbeitnehmer,
3. die Zahl der in den einzelnen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer,
4. die Gesamtzahl der im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe beschäftigten Arbeitnehmer,

Geltende Fassung

§ 176. (1) bis (5) ...

(6) Keine herrschenden Unternehmen sind Kreditinstitute, sonstige Finanzinstitute sowie Versicherungs- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne des Art. 3 Abs. 5 lit. a und c der Verordnung (EWG) Nr. 4064/89 des Rates über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen.

(7) bis (10) ...

§ 178. (1) Das besondere Verhandlungsgremium besteht aus je einem Vertreter aus jedem Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des Unternehmens oder ein oder mehrere Unternehmen der Unternehmensgruppe befinden.

(2) Aus einem Mitgliedstaat, in dem mindestens 25% der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beschäftigt sind, ist ein zusätzliches Mitglied, aus einem Mitgliedstaat, in dem mindestens 50% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, sind zwei zusätzliche Mitglieder, aus einem Mitgliedstaat, in dem mindestens 75% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, sind drei zusätzliche Mitglieder zu entsenden.

(3) Zusätzlich können den Verhandlungen Arbeitnehmervertreter aus Nichtmitgliedstaaten beigezogen werden, sofern zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium dies vereinbaren.

§ 180. (1) bis (3) ...

(4) ...

§ 181. (1) bis (4) ...

Vorgeschlagene Fassung

5. die Identität der zur Vertretung der Arbeitnehmer in den Betrieben des Unternehmens bzw. in den Betrieben und Unternehmen der Unternehmensgruppe errichteten Organe und die Zahl der von diesen Organen jeweils vertretenen Arbeitnehmer.

§ 176. (1) bis (5) ...

(6) Ein beherrschender Einfluss liegt nicht vor, soweit Kreditinstitute, sonstige Finanzinstitute oder Versicherungs- und Beteiligungsgesellschaften im Sinne des Art. 3 Abs. 5 lit. a oder c der Verordnung (EG) Nr. 139/2004 des Rates über die Kontrolle von Unternehmenszusammenschlüssen Anteile an einem anderen Unternehmen halten.

(7) bis (10) ...

§ 178. (1) Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmern, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in das besondere Verhandlungsgremium zu entsenden.

(2) Zusätzlich können den Verhandlungen Arbeitnehmervertreter aus Nichtmitgliedstaaten beigezogen werden, sofern zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium dies vereinbaren.

§ 180. (1) bis (3) ...

(3a) Wenn in keinem österreichischen Betrieb des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe ein Betriebsrat errichtet ist, erfolgt die Entsendung durch die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer.

(4) ...

§ 181. (1) bis (4) ...

(5) Die zentrale Leitung hat die Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums und den Beginn der Verhandlungen den zuständigen

Geltende Fassung**Sitzungen**

§ 182. (1) Das besondere Verhandlungsgremium hat das Recht, vor jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen mit der zentralen Leitung durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen.

§ 186. (1) ...

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

§ 188. (1) ...

(2) Ein neuer Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums kann frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gemäß Abs.1 gestellt werden, es sei denn, zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium setzen eine kürzere Frist fest oder es finden wesentliche Änderungen der Unternehmens- bzw. der Unternehmensgruppenstruktur statt. Als wesentliche Änderungen gelten insbesondere die Stilllegung, Einschränkung oder Verlegung von Unternehmen oder Betrieben sowie der Zusammenschluss mit anderen Unternehmensgruppen, Unternehmen oder Betrieben, sofern diese erheblichen Einfluss auf die Gesamtstruktur des Unternehmens bzw. der

Vorgeschlagene Fassung

europäischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sowie der zuständigen österreichischen gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer unverzüglich nach der Einberufung der Sitzung mit dem besonderen Verhandlungsgremium gemäß Abs. 4 mitzuteilen.

Sitzungen

§ 182. (1) Das besondere Verhandlungsgremium hat das Recht, vor und nach jeder Verhandlung mit der zentralen Leitung zu einer Sitzung zusammenzutreten.

(2) Das besondere Verhandlungsgremium kann sich bei den Verhandlungen mit der zentralen Leitung durch Sachverständige seiner Wahl unterstützen lassen. Die Sachverständigen haben das Recht, auf Wunsch des besonderen Verhandlungsgremiums mit beratender Funktion an den Verhandlungen mit der zentralen Leitung teilzunehmen.

(3) Unter Sachverständigen im Sinn des Abs. 2 sind insbesondere auch Vertreter der zuständigen europäischen Arbeitnehmerverbände zu verstehen.

§ 186. (1) ...

(2) Die für die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben erforderlichen Verwaltungsausgaben des besonderen Verhandlungsgremiums, insbesondere die für die Veranstaltung der Sitzungen und jeweils vorbereitenden und nachbereitenden Sitzungen anfallenden Kosten einschließlich der Dolmetschkosten und der Kosten für jedenfalls einen Sachverständigen sowie die Aufenthalts- und Reisekosten für die Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und für jedenfalls einen Sachverständigen sind von der zentralen Leitung zu tragen.

§ 188. (1) ...

(2) Ein neuer Antrag auf Einberufung des besonderen Verhandlungsgremiums kann frühestens zwei Jahre nach dem Beschluss gemäß Abs.1 gestellt werden, es sei denn, zentrale Leitung und besonderes Verhandlungsgremium setzen eine kürzere Frist fest.

Geltende Fassung

Unternehmensgruppe haben.

(3)...

§ 189.

1. ...
2. die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung und die Mandatsdauer einschließlich der Auswirkungen von wesentlichen Änderungen der Unternehmens- oder Unternehmensgruppenstruktur (§ 188 Abs. 2) sowie von erheblichen Änderungen der Zahl der im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe Beschäftigten,
3. die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrates;
4. ...
5. die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel sowie
6. die Laufzeit der Vereinbarung und das bei ihrer Neuaushandlung anzuwendende Verfahren

...

Zusammensetzung

§ 192. (1) Der Europäische Betriebsrat besteht aus mindestens drei und höchstens dreißig Mitgliedern; er setzt sich aus je einem Vertreter aus jedem Mitgliedstaat, in dem sich ein oder mehrere Betriebe des Unternehmens oder ein

Vorgeschlagene Fassung

(3)...

§ 189.

1. ...
2. die Zusammensetzung des Europäischen Betriebsrates, die Anzahl der Mitglieder, die Sitzverteilung – wobei so weit wie möglich eine ausgewogene Vertretung der Arbeitnehmer nach Tätigkeit, Arbeitnehmerkategorien und Geschlecht berücksichtigt werden soll - und die Mandatsdauer einschließlich der Auswirkungen von erheblichen Änderungen der Zahl der im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe Beschäftigten;
3. die Befugnisse und das Unterrichts- und Anhörungsverfahren des Europäischen Betriebsrats sowie die Modalitäten für die Abstimmung zwischen der Unterrichtung und Anhörung des Europäischen Betriebsrats und der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen, wobei sicherzustellen ist, dass die Mitwirkungsrechte der einzelstaatlichen Arbeitnehmervertretungen nicht geschmälert werden;
4. ...
5. gegebenenfalls die Zusammensetzung, die Modalitäten für die Bestellung, die Befugnisse und die Sitzungsmodalitäten des innerhalb des Europäischen Betriebsrates eingesetzten engeren Ausschusses;
6. die für den Europäischen Betriebsrat bereitzustellenden finanziellen und materiellen Mittel sowie
7. das Datum des Inkrafttretens der Vereinbarung und ihre Laufzeit, die Modalitäten für die Änderung oder Kündigung der Vereinbarung und gegebenenfalls die Fälle, in denen eine Neuaushandlung erfolgt und das dabei anzuwendende Verfahren, insbesondere auch im Fall von Änderungen der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe

...

Zusammensetzung

§ 192. Für jeden Anteil an in einem Mitgliedstaat beschäftigten Arbeitnehmern, der 10% der Gesamtzahl der in allen Mitgliedstaaten beschäftigten Arbeitnehmer des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe

Geltende Fassung

oder mehrere Unternehmen der Unternehmensgruppe befinden, zusammen. § 177 Abs. 3 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 20% der Arbeitnehmer des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe beschäftigt sind, entsendet ein zusätzliches Mitglied, ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 30% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, entsendet drei zusätzliche Mitglieder, ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 40% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, entsendet fünf zusätzliche Mitglieder, ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 50% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, entsendet sieben zusätzliche Mitglieder, ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 60% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, entsendet neun zusätzliche Mitglieder, ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 70% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, entsendet elf zusätzliche Mitglieder, ein Mitgliedstaat, in dem mindestens 80% der Arbeitnehmer beschäftigt sind, entsendet dreizehn zusätzliche Mitglieder.

§ 194. (1) bis (2) ...

(3) ...

1. Die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung des engeren Ausschusses gemäß § 195;
2. bis 3. ...

(4) Der Europäische Betriebsrat hat das Recht, vor jeder Sitzung mit der zentralen Leitung (§ 199) zu einer vorbereitenden Sitzung zusammenzutreten. Im übrigen gilt für die Sitzungen des Europäischen Betriebsrates § 182 Abs. 2, für seine Beschlussfassung § 183.

Engerer Ausschuss

§ 195. Sofern es die Zahl seiner Mitglieder rechtfertigt, hat der Europäische Betriebsrat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss zu wählen, der aus einem Vorsitzenden und höchstens zwei weiteren Mitgliedern bestehen darf. Der engere Ausschuss führt die laufenden Geschäfte des Europäischen Betriebsrates; für ihn gilt § 194 Abs. 4.

§ 199. (1) ...

(2) Die Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur des Unternehmens, seine wirtschaftliche und finanzielle Situation, die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage sowie

Vorgeschlagene Fassung

oder einen Bruchteil davon beträgt, ist ein Mitglied aus diesem Mitgliedstaat in den Europäischen Betriebsrat zu entsenden. § 178 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 194. (1) bis (2) ...

(3) ...

1. Die Zusammensetzung und Geschäftsführung des engeren Ausschusses gemäß § 195;
2. bis 3. ...

(4) Der Europäische Betriebsrat hat das Recht, vor und nach jeder Sitzung mit der zentralen Leitung (§ 199) zu einer Sitzung zusammenzutreten. Im übrigen gilt für die Sitzungen des Europäischen Betriebsrates § 182 Abs. 2, für seine Beschlussfassung § 183.

Engerer Ausschuss

§ 195. Der Europäische Betriebsrat hat aus seiner Mitte einen engeren Ausschuss zu wählen, der aus einem Vorsitzenden und höchstens vier weiteren Mitgliedern bestehen darf. Der engere Ausschuss führt die laufenden Geschäfte des Europäischen Betriebsrates; er hat sich eine Geschäftsordnung zu geben. Für den engeren Ausschuss gilt § 194 Abs. 4.

§ 199. (1) ...

(2) Die Unterrichtung bezieht sich insbesondere auf die Struktur, die wirtschaftliche und finanzielle Situation sowie die voraussichtliche Entwicklung der Geschäfts-, Produktions- und Absatzlage des Unternehmens oder der

Geltende Fassung

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.

§ 203. (1) bis (2) ...

Unternehmen mit besonderer Zweckbestimmung

§ 201. (1) Auf Unternehmen, die

1. unmittelbar den in § 132 Abs. 1 genannten Zwecken dienen, sind die §§ 199 und 200 nur anzuwenden, soweit nicht deren besondere Zweckbestimmung betroffen ist;
2. unmittelbar den in § 132 Abs. 2 genannten Zwecken dienen, sind die §§ 199 und 200 insoweit nicht anzuwenden, als es sich um Angelegenheiten handelt, die politische Richtung dieser Unternehmen beeinflussen;
3. den in § 132 Abs. 4 genannten Zwecken dienen, sind die §§ 199 und 200 nicht anzuwenden, soweit die Eigenart des Unternehmens dem entgegensteht.

(2) Die §§ 199 und 200 sind auf Unternehmen im Sinne der Z 1 bis 3 aber

Vorgeschlagene Fassung

Unternehmensgruppe. Die Unterrichtung und Anhörung bezieht sich insbesondere 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 davon sowie auf Massenentlassungen.

(3) Die Anhörung (§ 173 Abs. 3) hat zu einem Zeitpunkt, in einer Weise und in einer inhaltlichen Ausgestaltung zu erfolgen, die es den Arbeitnehmervertretern auf der Grundlage der erhaltenen Informationen ermöglicht, unbeschadet der Zuständigkeit der Unternehmensleitung innerhalb einer angemessenen Frist zu den vorgeschlagenen Maßnahmen eine Stellungnahme abzugeben und eine mit Gründen versehene Antwort auf ihre Stellungnahme zu erhalten.

§ 201. (1) bis (2) ...

4. Hauptstück**Sonstige Bestimmungen****Unternehmen mit besonderer Zweckbestimmung**

§ 202. (1) Auf Unternehmen, die unmittelbar den in § 132 Abs. 2 genannten Zwecken dienen, sind die §§ 199 und 200 insoweit nicht anzuwenden, als es sich um Angelegenheiten handelt, die die politische Richtung dieser Unternehmen beeinflussen.

(2) Die §§ 199 und 200 sind auf Unternehmen im Sinne des Abs. 1 aber

Geltende Fassung

jedenfalls anzuwenden, soweit sich die Unterrichtung auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren oder auf Massenentlassungen bezieht. § 199 Abs. 2 ist auf Unternehmen im Sinne der Z 2 jedenfalls anzuwenden, soweit sich die Unterrichtung auf die Struktur des Unternehmens sowie seine wirtschaftliche und finanzielle Situation bezieht.

Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter

§ 202. Unbeschadet des § 204 haben die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates die Arbeitnehmervertreter der Betriebe bzw. Unternehmen über Inhalt und Ergebnisse der gemäß den Bestimmungen dieses Hauptstückes durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren.

Vorgeschlagene Fassung

jedenfalls anzuwenden, soweit sich die Unterrichtung auf grundlegende Änderungen der Organisation, auf die Einführung neuer Arbeits- und Fertigungsverfahren oder auf Massenentlassungen bezieht. § 199 Abs. 2 ist auf Unternehmen im Sinne des Abs. 1 jedenfalls anzuwenden, soweit sich die Unterrichtung auf die Struktur des Unternehmens sowie seine wirtschaftliche und finanzielle Situation bezieht.

Unterrichtung der örtlichen Arbeitnehmervertreter

§ 203. (1) Unbeschadet des § 204 haben die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates die Arbeitnehmervertreter der Betriebe bzw. Unternehmen oder, in Ermangelung solcher Vertreter, die Belegschaft insgesamt über Inhalt und Ergebnisse der gemäß den Bestimmungen dieses Hauptstückes durchgeführten Unterrichtung und Anhörung zu informieren.

(2) Die zur Erfüllung seiner Aufgaben gemäß Abs. 1 erforderlichen Mittel sind dem Europäischen Betriebsrat von der zentralen Leitung zur Verfügung zu stellen. Dem Europäischen Betriebsrat ist nach Unterrichtung der örtlichen Betriebs- bzw. Unternehmensleitung Zutritt zu den Betrieben bzw. Unternehmen zu gewähren.

Wesentliche Änderungen der Struktur des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe

§ 203a. (1) Im Fall wesentlicher Änderungen der Struktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe hat die zentrale Leitung von sich aus oder auf schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern oder ihrer Vertreter in mindestens zwei Betrieben oder Unternehmen in mindestens zwei verschiedenen Mitgliedstaaten Verhandlungen zum Abschluss einer Vereinbarung gemäß § 187 aufzunehmen, sofern entsprechende Bestimmungen in den geltenden Vereinbarungen fehlen oder Widersprüche zwischen zwei oder mehreren geltenden Vereinbarungen bestehen. Für die Errichtung und Zusammensetzung des besonderen Verhandlungsgremiums gelten die §§ 177 und 178, wobei dem besonderen Verhandlungsgremium zusätzlich mindestens drei Mitglieder jedes bestehenden Europäischen Betriebsrates angehören müssen. Im Übrigen gelten für die Verhandlungen die Bestimmungen des 2. Hauptstückes.

(2) Als wesentliche Änderungen gelten insbesondere die Stilllegung, Einschränkung oder Verlegung von Unternehmen oder Betrieben sowie der Zusammenschluss mit anderen Unternehmensgruppen, Unternehmen oder Betrieben, sofern diese erheblichen Einfluss auf die Gesamtstruktur des

Geltende Fassung**4. Hauptstück****Rechtsstellung der Arbeitnehmervertreter****§ 204. (1) ...**

(2) Die Verpflichtung gemäß Abs. 1 gilt nicht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern, wenn diese aufgrund einer Vereinbarung (§§ 189, 190) oder nach § 202 über den Inhalt der Unterrichtungen und die Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind.

§ 205. Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrates, der Arbeitnehmervertreter, die an einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß § 190 mitwirken, sowie des Sprechers gemäß § 177 Abs. 1 sind die Bestimmungen der §§ 115 Abs. 1 erster Satz, Abs. 2 erster Satz und 3, 116 sowie 120 bis 122 anzuwenden.

Vorgeschlagene Fassung

Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe haben, sowie erhebliche Änderungen der Zahl der im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe Beschäftigten.

(3) Während der Dauer der Verhandlungen erfolgt die Wahrnehmung der Aufgaben durch den bestehenden Europäischen Betriebsrat bzw. die bestehenden Europäischen Betriebsräte entsprechend der in den Unternehmen bzw. in den Unternehmensgruppen geltenden Vereinbarungen.

(4) Wenn innerhalb des für die Verhandlungen vorgesehenen Zeitraumes (§ 191 Abs. 1 Z 3) keine Vereinbarung zustande gekommen ist, finden die Bestimmungen des 3. Hauptstückes mit der Maßgabe Anwendung, dass sich der Umfang der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer nach der Struktur des Unternehmens bzw. der Unternehmensgruppe im Zeitpunkt des Scheiterns der Verhandlungen bestimmt. Soweit in einer bisher geltenden Vereinbarung eine im Vergleich zu den Bestimmungen des 3. Hauptstückes günstigere Regelung bestanden hat, bestimmt sich der Umfang der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmer nach dieser Vereinbarung.

§ 204. (1) ...

(2) Die Verpflichtung gemäß Abs. 1 gilt nicht gegenüber den örtlichen Arbeitnehmervertretern, wenn diese aufgrund einer Vereinbarung (§§ 189, 190) oder nach § 203 über den Inhalt der Unterrichtungen und die Ergebnisse der Anhörungen zu unterrichten sind.

§ 205. (1) Hinsichtlich der persönlichen Rechte und Pflichten der österreichischen Mitglieder des besonderen Verhandlungsgremiums und des Europäischen Betriebsrates, der Arbeitnehmervertreter, die an einem Unterrichts- und Anhörungsverfahren gemäß § 190 mitwirken, sowie des Sprechers gemäß § 177 Abs. 1 sind die Bestimmungen der §§ 115 Abs. 1 erster Satz, Abs. 2 erster Satz und 3, 116 sowie 120 bis 122 anzuwenden.

(2) Unbeschadet des § 118 hat jedes österreichische Mitglied des Europäischen Betriebsrates Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an den für die Wahrnehmung seiner Vertretungsaufgaben in einem internationalen Umfeld erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Geltende Fassung**§ 206.** (1) bis (8) ...

§ 207. (1) Wer den Bestimmungen der §§ 174 Z 1 und 2, 177 Abs. 2 und 3, 181 Abs. 1 und 4, 190 Abs. 2, 204 Abs. 1 und 206 Abs. 2 zuwiderhandelt, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 2 180 Euro zu bestrafen.

(2) Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle

1. der §§ 174 Z 1, 181 Abs. 1 und 206 Abs. 2 die im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe bestehenden Arbeitnehmervertretungen,
2. des § 177 Abs. 2 und 3 die gemäß § 177 Abs. 1 zur Antragstellung berechtigten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmervertreter,
3. der §§ 174 Z 2 und 181 Abs. 4 das besondere Verhandlungsgremium,
4. des § 190 Abs. 2 die nach der Vereinbarung gemäß § 190 Abs. 1 zuständige Arbeitnehmervertretung,
5. des § 204 Abs. 1 die zentrale Leitung

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger).

Vorgeschlagene Fassung

unter Fortzahlung des Entgeltes.

§ 206. (1) bis (8) ...

(9) Die Bestimmungen des V. Teiles mit Ausnahme der §§ 173 Abs. 2 bis 5 und 203a gelten nicht für Unternehmen bzw. Unternehmensgruppen,

1. in denen eine Vereinbarung gemäß den Abs. 1 oder 7 abgeschlossen wurde, oder
2. in denen zwischen dem 5. Juni 2009 und dem 5. Juni 2011 eine Vereinbarung abgeschlossen oder überarbeitet wurde, die eine länderübergreifende Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer vorsieht; auf solche Vereinbarungen sind auch nach dem 5. Juni 2011 die Bestimmungen des V. Hauptstückes in der am 5. Juni 2011 geltenden Fassung anzuwenden.

§ 207. (1) Wer den Bestimmungen der §§ 174, 177 Abs. 2 und 3, 181 Abs. 1 und 4, 190 Abs. 2, 204 Abs. 1 und 206 Abs. 2 zuwiderhandelt, begeht, sofern die Tat nicht den Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung bildet oder nach anderen Verwaltungsstrafbestimmungen mit strengerer Strafe bedroht ist, eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von bis zu 20 000 Euro, im Wiederholungsfall von bis zu 40 000 Euro zu bestrafen.

(2) Verwaltungsübertretungen nach Abs. 1 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle

1. der §§ 174 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2, 181 Abs. 1 und 206 Abs. 2 die im Unternehmen bzw. in der Unternehmensgruppe bestehenden Arbeitnehmervertretungen,
2. des § 177 Abs. 2 und 3 die gemäß § 177 Abs. 1 zur Antragstellung berechtigten Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmervertreter,
3. der §§ 174 Abs. 1 Z 2 und 181 Abs. 4 das besondere Verhandlungsgremium,
4. des § 190 Abs. 2 die nach der Vereinbarung gemäß § 190 Abs. 1 zuständige Arbeitnehmervertretung,
5. des § 204 Abs. 1 die zentrale Leitung

binnen sechs Wochen ab Kenntnis von der Übertretung und der Person des Täters bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag stellt (Privatankläger).

Geltende Fassung

(3) ...

§ 264. (1) bis (22) ...**Vorgeschlagene Fassung**

(3) ...

§ 264. (1) bis (22) ...

(23) §§ 21 Abs. 2, 50 Abs. 2 erster Satz, 53 Abs. 1, 55 Abs. 5, 67 Abs. 1, 68 Abs. 4, 96 Abs. 1 Z 4, 97 Abs. 1 Z 10a und 16, 105, 107, 108 Abs. 2a zweiter und dritter Satz, 109 Abs. 1 erster Satz, 115 Abs. 3 erster Satz, 123 Abs. 3, 125 Abs. 3 erster Satz, 126 Abs. 4 und 5 und 144 Abs. 2a in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2010 treten mit 1.1.2011 in Kraft. Die §§ 49 Abs. 1 letzter Satz, 52 Abs. 1 letzter Satz, 117 Abs. 4, 124 Abs. 6 letzter Satz und 133 Abs. 6 treten mit Ablauf des 31.12.2010 außer Kraft. §§ 172, 173 Abs. 2 bis 5, 174, 176 Abs. 6, 178 Abs. 1, 180 Abs. 3a, 181 Abs. 5, 182, 186 Abs. 2, 188 Abs. 2, 189 Z 2 und 3 sowie Z 5 bis 7, 192, 194 Abs. 3 Z 1 und Abs. 4 erster Satz, 195, 199 Abs. 2 und 3, 201 bis 203a, 204 Abs. 2, 205, 206 Abs. 9 und 207 Abs. 1 und 2 sowie die Überschrift des 4. Hauptstückes in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2010 treten mit 6. Juni 2011 in Kraft.

(24) Die Verlängerung der Frist für die Anfechtung von Kündigungen gemäß § 105 Abs. 4 und § 107 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2010 gilt für Kündigungen, die nach dem 31. Dezember 2010 zugehen.

Artikel 2**Änderung des Post-Betriebsverfassungsgesetzes****§ 26.** (1) Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die

1. am Tag der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben und
2. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des 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, BGBl. Nr. 471).

(2) ...

§ 42. (1) Die Sitzungen eines Personalvertretungsorgans sind vom Vorsitzenden, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter mindestens vierteljährlich einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Personalvertretungsorgans sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

§ 26. (1) Wählbar sind alle Arbeitnehmer, die

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

(2) ...

§ 42. (1) Die Sitzungen eines Personalvertretungsorgans sind vom Vorsitzenden, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter mindestens vierteljährlich einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Personalvertretungsorgans sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden. Besteht im Betrieb ein Jugendvertrauensrat (§ 59 Abs. 4) oder ist eine

Geltende Fassung

(2) bis (4) ...

§ 43. (1) bis (3) ...

§ 54. (1) bis (3) ...

(4) Jugendliche Arbeitnehmer im Sinne dieses Abschnittes sind Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

§ 57. (1) bis (3) ...

(4) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer, die am Tag der Wahlausschreibung das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und an diesem Tag sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind. Für die Wahlberechtigung zum Personaljugendvertrauensrat (Zentraljugendvertrauensrat) ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer am Tag der Wahlausschreibung im Wirkungsbereich des Personalausschusses (im Unternehmen) beschäftigt ist.

(5) Wählbar sind alle Arbeitnehmer im Wirkungsbereich des Organs der Jugendvertretung, die

1. am Tag der Wahl das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und
2. am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb oder im Unternehmen beschäftigt sind und
3. abgesehen vom Erfordernis der österreichischen Staatsbürgerschaft und des Alters vom Wahlrecht zum Nationalrat nicht ausgeschlossen sind (§ 22 Nationalrats-Wahlordnung 1992, BGBl. Nr. 471).

(6) ...

§ 81. (1) bis (11) ...

Vorgeschlagene Fassung

Behindertenvertrauensperson gewählt, so sind diese gleichzeitig einzuladen.

(2) bis (4) ...

§ 43. (1) bis (3) ...

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

§ 54. (1) bis (3) ...

(4) Jugendliche Arbeitnehmer im Sinne dieses Hauptstückes sind Arbeitnehmer, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sowie Lehrlinge, die das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

§ 57. (1) bis (3) ...

(4) Wahlberechtigt sind alle jugendlichen Arbeitnehmer des Betriebes, die am Tag der Wahlausschreibung sowie am Tag der Wahl im Betrieb beschäftigt sind. Für die Wahlberechtigung zum Personaljugendvertrauensrat (Zentraljugendvertrauensrat) ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer am Tag der Wahlausschreibung im Wirkungsbereich des Personalausschusses (im Unternehmen) beschäftigt ist.

(5) Wählbar sind alle Arbeitnehmer im Wirkungsbereich des Organs der Jugendvertretung, die

1. am Tag der Wahl das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und
2. am Tag der Wahl seit mindestens sechs Monaten im Betrieb oder im Unternehmen beschäftigt sind.

(6) ...

§ 81. (1) bis (11) ...

(12) §§ 26 Abs. 1, 42 Abs. 1, 43 Abs. 4, 54 Abs. 4 und 57 Abs. 4 erster Satz sowie Abs. 5 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2010 treten mit 1.1.2011 in Kraft.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung****Artikel 3****Änderung des Landerbeitsgesetzes 1984**

§ 69. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) bis (5) ...

§ 158. (1)

1. ...

2. seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes 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).

(2) bis (6) ...

§ 160. (1) bis (4) ...

(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend nach, so kann er von der Betriebs(Gruppen)versammlung enthoben werden. In diesem Fall ist von dieser Versammlung gleichzeitig ein Wahlvorstand zu bestellen.

§ 172. (1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom (von der) Vorsitzenden, bei dessen (deren) Verhinderung vom Stellvertreter mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(2) bis (4) ...

§ 69. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann. Betriebsvereinbarungen gemäß § 202 Abs. 1 Z 10a bleiben unberührt.

(2) bis (5) ...

§ 158. (1)

1. ...

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

(2) bis (6) ...

§ 160. (1) bis (4) ...

(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.

§ 172. (1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom (von der) Vorsitzenden, bei dessen (deren) Verhinderung vom Stellvertreter mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden. Ist im Betrieb eine Behindertenvertrauensperson gewählt, so ist diese gleichzeitig einzuladen.

(2) bis (4) ...

Geltende Fassung

§ 173. (1) bis (3) ...

§ 201. (1) ...

1. bis 3. ...

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

5. ...

(2) ...

§ 202. (1) ...

1. bis 10. ...

11. bis 15. ...

16. Systeme der Gewinnbeteiligung;

17. bis 26. ...

(2) bis (3) ...

Anfechtung von Kündigungen

§ 210. (1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers

Vorgeschlagene Fassung

§ 173. (1) bis (3) ...

(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.

§ 201. (1) ...

1. bis 3. ...

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 Arbeits(Persönlichkeits)-bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte;

5. ...

(2) ...

§ 202. (1) ...

1. bis 10. ...

10a. Festsetzung von Betriebsurlauben bis zu einer Dauer von zwei Wochen, sofern die Betriebsvereinbarung bis spätestens drei Monate vor Beginn des Betriebsurlaubes abgeschlossen wird;

11. bis 15. ...

16. Systeme der Gewinnbeteiligung sowie die Einführung von leistungsbezogenen Prämien und Entgelte nicht nur für einzelne Dienstnehmer, soweit diese Prämien und Entgelte nicht unter § 201 Abs. 1 Z 4 fallen;

17. bis 26. ...

(2) bis (3) ...

Anfechtung von Kündigungen

§ 210. (1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers

Geltende Fassung

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, BGBl. Nr. 683);
- 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

Vorgeschlagene Fassung

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, BGBl. Nr. 683);
- 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

Geltende Fassung

- 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.

Umstände gemäß 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. Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung gemäß lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt. Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen.

(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme

Vorgeschlagene Fassung

- 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.

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

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

(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist des Abs. 1 keine Stellungnahme

Geltende Fassung

abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.

(5) 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.

(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.

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

(2) ...

§ 213. (1) ...

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

Vorgeschlagene Fassung

abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten; in diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der im Abs. 1 genannten Frist ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit Abs. 6 nicht anderes bestimmt.

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

(5) 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.

(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.

§ 212. (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. § 210 Abs. 4a ist anzuwenden.

(2) ...

§ 213. (1) ...

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

Geltende Fassung

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.

(2) ...

§ 214. (1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor der Betriebsänderung in Kenntnis zu setzen, daß eine Beratung über deren Gestaltung noch durchgeführt werden kann. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

1. bis 7. ...

(1a) bis (3) ...

§ 218. (1) bis (2) ...

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten, nicht benachteiligt werden. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

(4) ...

§ 285. (1) bis (44) ...

Vorgeschlagene Fassung

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.

(2) ...

§ 214. (1) 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. Als Betriebsänderungen gelten insbesondere

1. bis 7. ...

(1a) bis (3) ...

§ 218. (1) bis (2) ...

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen, nicht benachteiligt werden. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

(4) ...

§ 285. (1) bis (44) ...

(45) **(unmittelbar anwendbares Bundesrecht)** Die Ausführungsgesetze der Länder zu § 69 Abs. 1, § 158 Abs. 1, § 160 Abs. 5, § 172 Abs. 1, § 173 Abs. 4, § 201 Abs. 1 Z 4, § 202 Abs. 1 Z 10a und 16, § 210 samt Überschrift, § 212 Abs. 1, § 213 Abs. 1a, § 214 Abs. 1 und § 218 Abs. 3 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2010 sind binnen sechs Monaten nach dem der Kundmachung folgenden Tag zu erlassen.

Geltende Fassung**Vorgeschlagene Fassung****Artikel 4****Änderung des Urlaubsgesetzes**

§ 4. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) bis (5) ...

§ 19. (1) bis (10) ...

§ 4. (1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers zu vereinbaren. Diese Vereinbarung hat so zu erfolgen, daß der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann. Betriebsvereinbarungen gemäß § 97 Abs. 1 Z 10a Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974, bleiben unberührt. Sofern Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine von einer solchen Betriebsvereinbarung abweichende Urlaubsvereinbarung treffen, geht diese vor.

(2) bis (5) ...

§ 19. (1) bis (10) ...

(11) § 4 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. XXX/2010 tritt mit 1.1.2011 in Kraft.