

Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Burgenländischen
Landtages der XV. Gesetzgebungsperiode

Regierungsvorlage

Beilage 423

Gesetz vom _____, mit dem die Landarbeits-
ordnung geändert wird (Landarbeitsordnungs-Novelle 1990)

Der Landtag hat in Ausführung des Landarbeitsgesetzes 1984, BGBl. Nr. 287, in der Fassung der Bundesgesetze BGBl. Nr. 577/1987 und 651/1989, sowie in Ausführung des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. Nr. 108/1979, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 290/1985, beschlossen:

Artikel I

Die Landarbeitsordnung 1977, LGBL. Nr. 37, in der Fassung der Landesgesetze LGBL. Nr. 48/1982 und 29/1985 wird wie folgt geändert:

1. § 14 Abs. 7 hat zu entfallen.
2. Im § 25 hat der Ausdruck "Arbeits(Dienst)ordnungen" zu entfallen.
3. Nach § 26 sind folgende §§ 26 a bis 26 f samt Überschrift einzufügen:

"§ 26 a

Karenzurlaub für Väter

(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgeltes (Karenzurlaub) bis zum Ablauf eines Jahres nach der Geburt seines Kindes zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und

1. die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub aus Anlaß der Mutterschaft nach österreichischen Rechtsvorschriften hat oder
2. die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes verhindert ist.

Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. Karenzurlaub nach Z. 1 gebührt nur für jenen Zeitraum, für den die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) Anspruch auf Karenzurlaub unter den in Abs. 1 genannten Voraussetzungen haben auch männliche Arbeitnehmer, die

1. allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind, welches das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes Statt angenommen haben (Adoptivväter);
2. ein Kind, welches das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in der Absicht, es an Kindes Statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege genommen haben (Pflegeväter).

§ 26 b

(1) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 26 a Abs. 1 Z. 1

1. mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach Geburt eines Kindes (§ 99 Abs. 1) oder
2. mit dem auf den Ablauf des Karenzurlaubes der Mutter folgenden Tag.

(2) Der Karenzurlaub beginnt in den Fällen des § 26 a Abs. 1 Z. 2 frühestens mit dem Ablauf von acht bzw. bei Früh-, Mehrlings- oder Kaiserschnittgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Gilt für die Mutter das Betriebshilfegesetz, BGBI. Nr. 359/1982, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem in § 3 Abs. 1 letzter Satz des Betriebshilfegesetzes genannten Zeitpunkt.

(3) Für Adoptiv- oder Pflegeväter (§ 26 a Abs. 2 Z. 1 und 2) beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme an Kindes Statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluß an den Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(4) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes begehrt.

§ 26 c

(1) Der männliche Dienstnehmer hat Beginn und Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber bei sonstigem Verlust des Anspruches

1. spätestens vier Wochen nach der Geburt,
2. bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (§ 26 b Abs. 3) unverzüglich bekanntzugeben. Mit der Bekanntgabe sind die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, dem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über Beginn und Dauer des Karenzurlaubes auszustellen.

(3) Der männliche Dienstnehmer hat seinem Dienstgeber den Wegfall des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind und der überwiegenden Betreuung des Kindes unverzüglich bekanntzugeben und über Verlangen des Dienstgebers seinen Dienst wieder anzutreten.

§ 26 d

(1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 26 a) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf eines Jahres nach der Geburt, jedenfalls ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut.

(2) Der männliche Dienstnehmer hat Beginn und voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber unverzüglich bekanntzugeben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(3) Dieser Anspruch steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits Karenzurlaub verbraucht oder für einen späteren Zeitpunkt angemeldet hat.

§ 26 e

(1) Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub in Anspruch nimmt, kann nicht gekündigt und nur aus den im § 34 ausdrücklich angeführten Gründen entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit Bekanntgabe eines Karenzurlaubes (§§ 26 c, 26 d Abs. 2), jedoch nicht vor Geburt des Kindes und endet vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes. Nimmt auch die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter einen Karenzurlaub in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes.

(2) Endet der Karenzurlaub gemäß § 26 b Abs. 4 vorzeitig, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz jedenfalls vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes.

(3) Der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung oder des Befreiungsscheines (§§ 4 und 15 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes, BGBl. Nr. 218/1975) eines Ausländers wird bis zu dem Zeitpunkt gehemmt, zu dem das Dienstverhältnis unter Bedachtnahme auf den Kündigungs- und Entlassungsschutz rechtsgültig beendet werden kann.

§ 26 f

Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988, BGBl. Nr. 400, und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 105 Abs. 2 und 3 und für den Anspruch auf eine Dienst(Werks)wohnung § 106"

4. § 31 Abs. 6 hat zu lauten:

"(6) Abs. 5 lit. b gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- oder Pflegeväter gemäß § 26 a), wenn sie einen Karenzurlaub in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde (§ 26 b Abs. 4)."

Der bisherige § 31 Abs. 6 erhält die Bezeichnung "Abs. 7".

5. § 41 Abs. 2 hat zu lauten:

"(2) Die Kollektivvertragsfähigkeit nach Abs. 1 Z. 2 wird nach Anhörung der beiden gesetzlichen Interessenvertretungen durch die Obereinigungskommission zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist im Landesamtsblatt für das Burgenland zu verlautbaren und den Einigungskommissionen (§ 223), dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen und im voraus zu erlegen."

6. § 45 Abs. 4 hat zu lauten:

"(4) Die Obereinigungskommission hat eine Ausfertigung des hinterlegten Kollektivvertrages dem Hinterleger mit einer

Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter Bekanntgabe der Kundmachung vorzulegen. Eine dritte Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben. Die Obereinigungskommission hat jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Kollektivvertrages mit Angabe des Kundmachungsdatums und der Katasterzahl unverzüglich zu übermitteln."

7. § 50 Abs. 6 hat zu lauten:

"(6) Die Obereinigungskommission hat dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, den Einigungskommissionen und jedem für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshof eine Ausfertigung des Beschlusses mit Angabe des Datums der Kundmachung im Landesamtsblatt für das Burgenland und der Katasterzahl zu übermitteln sowie das Erlöschen einer Satzung bekanntzugeben."

Der bisherige Abs. 6 erhält die Bezeichnung "Abs. 7."

In Abs. 7. ist das Zitat "Abs. 1 bis 5 durch "Abs. 1 bis 6" zu ersetzen.

8. § 51 Abs. 2 hat zu lauten:

"(2) Ist in der Satzung ihr Wirksamkeitsbeginn nicht festgesetzt, so tritt sie mit dem der Kundmachung des Beschlusses folgenden Tag (§ 50 Abs. 4) in Kraft."

9. In § 69 Abs. 4 ist das Wort "Arbeitsgericht" durch das Wort "Gericht" zu ersetzen.

10. In § 102 Abs. 3 sind die Worte "einer Einigungskommission" durch die Worte "eines Gerichtes" zu ersetzen.

11. § 105 Abs. 1 hat zu lauten:

"(1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluß an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2 oder im Anschluß an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters ein Urlaub bis zum Ablauf eines Jahres nach ihrer Entbindung gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) zu gewähren; das gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 99 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war. Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden."

12. Das Zitat in § 105 Abs. 2 hat zu lauten: "§ 67 Abs. 1. EStG 1988".

13. § 105 Abs. 4 hat zu lauten:

"(4) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach den §§ 102 und 103 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. Nimmt auch der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater einen Karenzurlaub in Anspruch, endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes."

14. Der Einleitungssatz zu § 105 Abs. 5 hat zu lauten:

"(5) Die §§ 102, 103 und 106 sowie die Abs. 1 bis 4, 6 und 7 sind auf Dienstnehmerinnen, die"

15. Z. 2 hat zu lauten:

"2. in der Absicht, ein Kind an Kindes Statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen haben, mit dem Kind im selben Haushalt leben und es überwiegend selbst pflegen (Pflegemütter),"

16. Dem § 105 sind als Abs. 6 und 7 anzufügen:

"(6) Nimmt auch der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater Karenzurlaub in Anspruch, so hat die Dienstnehmerin dem Dienstgeber Beginn und Dauer des Karenzurlaubes spätestens vier Wochen nach der Entbindung, bei Annahme an Kindes Statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (Abs. 5) unverzüglich bekanntzugeben. § 26 c Abs. 2 gilt sinngemäß. Nimmt die Dienstnehmerin keinen Karenzurlaub in Anspruch, so ist der Dienstgeber verpflichtet, der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung darüber auszustellen.

(7) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit verhindert, das Kind selbst zu betreuen, so ist der Dienstnehmerin auf Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis Ablauf eines Jahres nach der Geburt, Karenzurlaub zu gewähren. § 26 d Abs. 2 und 3 gelten sinngemäß."

17. In § 106 sind die Worte "vor der Einigungskommission" durch die Worte "vor Gericht" zu ersetzen.

18. § 129 hat zu lauten:

"§ 129

Anerkennung als Lehrbetrieb und als Lehrherr

(1) Ein land- und forstwirtschaftlicher Betrieb darf nur dann als Lehrbetrieb anerkannt werden, wenn er durch seine Größe, seine Art und seine den Vorschriften der §§ 77 bis 94 entsprechenden betrieblichen Einrichtungen eine zweckentsprechende und ausreichende Ausbildung in jenem Ausbildungszweig (§ 122 Abs. 1) gewährleistet, in dem Lehrlinge ausgebildet werden sollen.

(2) Als Lehrherr darf nur jemand anerkannt werden, dessen Lebenswandel in staatsbürgerlicher und sittlicher Hinsicht einwandfrei ist und der die erforderliche fachliche Eignung (Abs. 3 bis 6) aufweist.

(3) Als für die Lehrlingsausbildung fachlich geeignet sind anzusehen:

- a) Absolventen der Universität für Bodenkultur;
- b) Absolventen einschlägiger höherer land- und forstwirtschaftlicher Lehranstalten;
- c) Personen, die in dem jeweiligen Ausbildungszweig die Meisterprüfung abgelegt haben;
- d) Absolventen der Bundesförsterschule für den Ausbildungszweig "Forstwirtschaft".

(4) Führen Personen gemäß Abs. 3 lit. c einen Betrieb, der für zwei oder mehrere Ausbildungszweige anerkannt ist, so ist für die fachliche Eignung in allen anerkannten Zweigen die Ablegung der Meisterprüfung in einem Zweig ausreichend, wenn für die anderen Zweige eine hinreichende tatsächliche Befähigung angenommen werden kann.

(5) Ist der Eigentümer eines land- und forstwirtschaftlichen Betriebes eine juristische Person oder liegt sonst die Leitung des Betriebes nicht in den Händen des Eigentümers oder Pächters, darf der Dienstgeber nur unter der Voraussetzung als Lehrherr anerkannt werden, daß im Betrieb ein Dienstnehmer mit der Ausbildung von Lehrlingen beauftragt ist, der die persönlichen Voraussetzungen nach Abs. 3 oder 4 erfüllt.

(6) Personen, die einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb führen, den sie vor dem 31. Dezember 1970 übernommen haben, können auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des

§ 129 Abs. 3 oder 4 als Lehrherr anerkannt werden, wenn eine hinreichende tatsächliche fachliche Eignung zur zweckentsprechenden Ausbildung von Lehrlingen angenommen werden kann.

(7) Eine Anerkennung als Lehrbetrieb oder als Lehrherr ist zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen hierfür nicht mehr gegeben sind. Insbesondere ist einem Lehrherrn die Berechtigung zur Lehrlingsausbildung abzuerkennen, wenn er sich grober Pflichtverletzungen gegenüber dem Lehrling schuldig gemacht hat oder wenn Tatsachen hervorkommen, die den Lehrherrn in ~~sittlicher oder fachlicher Hinsicht zur Ausbildung von Lehrlingen ungeeignet~~ erscheinen lassen. Eine gerichtliche Verurteilung des Lehrherrn wegen einer vorsätzlichen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten Handlung, wegen einer mit Bereicherungsvorsatz begangenen oder einer strafbaren Handlung gegen die Sittlichkeit zieht den Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen durch Erlöschen der Anerkennung als Lehrherr nach sich."

19. Dem § 157 Abs. 1 ist folgender Satz anzufügen:

"Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten die §§ 215 und 216 sinngemäß."

20. § 163 Abs. 1 hat zu lauten:

"(1) Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit dem Tage der Konstituierung oder mit Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte."

21. Nach § 164 ist folgender § 164 a samt Überschrift einzufügen:

"§ 164 a

Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

Wird ein Betriebsteil eines Unternehmens rechtlich verselbständigt, so bleibt der Betriebsrat für diesen verselbständigten Teil bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesem Teil, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Verselbständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne dieses Gesetzes zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit (§ 136) im bisherigen Umfang fort-dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht,

1. wenn in diesem Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu er-richten ist oder
2. wenn der rechtlich verselbständigte Betriebsteil aus dem wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Unternehmens ausscheidet."

22. § 168 Abs. 1 hat zu lauten:

"(1) Das an Lebensjahren älteste Mitglied des Betriebsrates hat nach Durchführung der Betriebsratswahl die Einberufung der gewählten Mitglieder zur Wahl der Organe des Betriebsrates (konstituierende Sitzung) binnen zwei Wochen vorzu-nehmen. Die Einberufung hat die konstituierende Sitzung innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Betriebsratswahl vorzusehen. Kommt das älteste Mitglied dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des Betriebsrates, das an erster Stelle eines Wahlvorschlages zu diesem Betriebsrat gereiht war, die Einberufung vornehmen. Im Fall mehrerer Einberufungen gilt die Einberufung desjenigen Betriebsratsmitgliedes, das auf dem Wahlvorschlag mit der größten Anzahl der gültigen Stimmen gewählt wurde."

23. In §§ 177 Abs. 2 und 184 Abs. 1 sind die Worte "drei Jahre" jeweils durch die Worte "vier Jahre" zu ersetzen.

24. Dem § 184 ist folgender Abs. 6 anzufügen:

"(6) Die Bestimmungen über die Verlängerung der Partei- und Prozeßfähigkeit des Betriebsrates (§ 167 a der Novelle zum Landarbeitsgesetz 1984, BGBl. Nr. 577/1987) und über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 164 a) sind sinngemäß anzuwenden."

25. In § 190 Abs. 2 sind die Worte "drei Jahre" durch die Worte "vier Jahre" zu ersetzen.

26. § 191 Z. 3 hat zu lauten:

"3. der Betriebsrat hat die Durchführung und Einhaltung der Vorschriften über den Dienstnehmerschutz, über die Sozialversicherung sowie über die Berufsausbildung zu überwachen. Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Dienstnehmerschaft (§ 140) des Betriebes (Unternehmens) berührt werden, sowie Betriebsbesichtigungen, die von den zur Überwachung der Dienstnehmerschutzvorschriften berufenen Organen oder die mit deren Beteiligung durchgeführt werden, ist der Betriebsrat beizuziehen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer anberaumten Verhandlung sowie von der Ankunft eines behördlichen Organs in diesen Fällen unverzüglich zu verständigen;"

27. Der bisherige Text des § 193 erhält die Bezeichnung "(1)", dem folgenden Abs. 2 anzufügen ist:

"(2) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezogenen Dienstnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Sofern sich nicht aus § 191 oder anderen Rechtsvorschriften ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt, ist zur Einsicht in die Daten einzelner Dienstnehmer deren Zustimmung erforderlich."

28. Dem § 194 Abs. 1 ist folgender Satz anzufügen:

"Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen."

29. Dem § 196 Abs. 4 ist folgender Satz anzufügen:

"Gleiches gilt, wenn investive Förderungen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz, BGBl. Nr. 31/1969, gewährt oder betriebliche Schulungsmaßnahmen in solche umgewandelt werden sollen."

30. Nach § 198 ist folgender § 198 a samt Überschrift einzufügen:

" 198 a

Ersetzbare Zustimmung

(1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

1. Die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Dienstnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von Verpflichtungen nicht hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstvertrag ergeben;

2. die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Dienstnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.

(2) Die Zustimmung des Betriebsrates gemäß Abs. 1 kann durch Entscheidung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle ersetzt werden. Im übrigen gelten die §§ 55 Abs. 2 und 199 Abs. 2 sinngemäß.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 werden die sich aus § 198 ergebenden Zustimmungsrechte des Betriebsrates nicht berührt."

31. § 199 Abs. 1 Z. 23 hat zu lauten:

"23. Maßnahmen im Sinne der §§ 198 Abs. 1 und 198 a Abs. 1."

32. § 201 Abs. 4 hat zu lauten:

"(4) Jede erfolgte Einstellung eines Dienstnehmers ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Dienstnehmers, Lohn oder Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Dienstverhältnisses zu enthalten."

33. § 203 hat zu lauten:

"§ 203

Mitwirkung bei Versetzungen

Die dauernde Einreihung eines Dienstnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann

sie durch Entscheidung der Einigungskommission ersetzt werden. Die Einigungskommission hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist."

34. Nach § 206 ist folgender § 206 a samt Überschrift einzufügen:

"§ 206 a
Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen

(1) Verlangt der Dienstnehmer vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gegenüber dem Betriebsinhaber nachweislich, sich mit dem Betriebsrat zu beraten, so kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen eine einvernehmliche Lösung rechtswirksam nicht vereinbart werden.

(2) Die Rechtsunwirksamkeit einer entgegen Abs. 1 getroffenen Vereinbarung ist innerhalb einer Woche nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 schriftlich geltend zu machen. Eine gerichtliche Geltendmachung hat innerhalb von drei Monaten nach Ablauf der Frist gemäß Abs. 1 zu erfolgen."

35. a) In § 207 Abs. 3 Z. 1 ist nach der lit. g ein Strichpunkt zu setzen; folgende lit. h und i sind anzufügen:

"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 (§ 91 a)."

b) Der letzte Satz des § 207 Abs. 4 hat zu entfallen.

c) In § 207 Abs. 5 ist das Wort "Anfechtungsberechtigte" durch das Wort "Kläger" und das Wort "Anfechtung" durch das Wort "Anfechtungsklage" zu ersetzen.

d) § 207 Abs. 6 hat zu lauten:

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

36. § 209 Abs. 2 letzter Satz hat zu lauten:

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

37. § 210 hat zu lauten:

"§ 210

Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage einschließlich der finanziellen Lage des Betriebes sowie über deren voraussichtliche Entwicklung, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmäßigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes zu informieren; auf Verlangen des Betriebsrates ist mit ihm über diese Information zu beraten. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz-, Personal- und anderen Plänen) dem Betriebsinhaber Anregungen und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Dienstnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige an das zuständige Arbeitsamt auf Grund einer gemäß § 45 a des Arbeitsmarktförderungsgesetzes erlassenen Verordnung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) In Betrieben, in denen dauernd mindestens 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat alljährlich spätestens einen Monat nach Vorlage an die Steuerbehörde eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr einschließlich des Gewinn- und Verlustausweises zu übermitteln. Wird die Bilanzvorlagefrist durch das Finanzamt erstreckt, so hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat davon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Vorlagetermins in Kenntnis zu setzen. Erfolgt die Vorlage der Bilanz nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres, so ist dem Betriebsrat durch Vorlage einer Zwischenbilanz oder anderer geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluß über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes zu geben. Dem Betriebsrat sind die erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben."

38. a) § 211 Abs. 1 erster Satz hat zu lauten:

"(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."

b) § 211 Abs. 1 Z. 4. hat zu lauten:

"4. Änderungen des Betriebszwecks, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;"

39. a) § 212 Abs. 3 hat zu lauten:

"(3) Die Dienstnehmersvertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Im übrigen haben die Dienstnehmersvertreter im Aufsichtsrat gleiche Rechte und Pflichten wie nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft endet mit

der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle. Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat sind vom Zentralbetriebsrat abuberufen und neu zu entsenden, wenn sich die Zahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert."

b) Dem § 212 ist als Abs. 5 anzufügen:

"(5) Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat haben das Recht, für Ausschüsse des Aufsichtsrates Mitglieder mit Sitz und Stimme nach dem in Abs. 1 festgelegten Verhältnis namhaft zu machen. Dies gilt nicht für Ausschüsse, die die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstandes behandeln."

c) Im § 212 Abs. 4 hat die Zitierung "Abs. 1 bis 3 und 5" zu lauten.

40. In § 213 Abs. 4 ist der Punkt nach Z. 2 durch einen Strichpunkt zu ersetzen und folgende Z. 3 anzufügen:

"3. Wahrnehmungen der Rechte gemäß § 191 Z. 3 hinsichtlich geplanter und in Bau befindlicher Betriebsstätten des Unternehmens, für die noch kein Betriebsrat zuständig ist."

41. Dem § 215 Abs. 3 ist folgender Satz anzufügen:

"Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes."

42. a) In § 218 Abs. 1 sind die Worte "zwei Wochen" durch die Worte "drei Wochen" zu ersetzen.

b) In § 218 Abs. 2 sind die Worte "vier Wochen" durch die Worte "fünf Wochen" zu ersetzen.

43. a) § 220 Abs. 4 Z. 2 hat zu lauten:

"2. Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl. Der Schutz des Wahlwerbers beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem nach der Bestellung des Wahlvorstandes seine Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, offenkundig wird. Scheint der Wahlwerber auf keinem Wahlvorschlag auf, so endet sein Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge."

b) In § 220 Abs. 4 hat der letzte Satz zu entfallen.

44. § 232 a Abs. 2 hat zu lauten:

"(2) Diese Kommission hat aus 11 Mitgliedern zu bestehen. Den Vorsitz in der Kommission hat das nach der Referatseinteilung der Landesregierung für Angelegenheiten des Arbeitsrechtes der Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft zuständige Mitglied der Landesregierung zu führen."

45. § 232 b hat samt Überschrift zu lauten:

"§ 232 b

Gleichheitsgebot; Aufgaben der Kommission

(1) Bei kollektiver Rechtsgestaltung, bei der Festsetzung des Entgeltes, bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen, sowie bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene darf niemand auf Grund des Geschlechtes diskriminiert werden; Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(2) Der Arbeitgeber darf einen Arbeitsplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes (Unternehmens) nur für Männer

oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzliche Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

(3) Die Kommission hat sich mit allen die Diskriminierung im Sinne der Abs. 1 und 2 berührenden Fragen zu befassen.

(4) Der Dienstnehmer kann die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Wege einer Feststellungsklage oder durch Anrufung der Kommission geltend machen. Wurde die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch das Gericht festgestellt, so ist der Dienstnehmer auf Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen."

46. § 232 c Abs. 3 hat zu entfallen.

47. § 232 d Abs. 3 bis 5 hat zu lauten:

"(3) Kommt der Dienstgeber diesem Auftrag innerhalb von sechs Wochen nicht nach, so können die kollektivvertragsfähigen Körperschaften die gerichtliche Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes begehren.

(4) Die Kommission kann im Falle einer Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Dienstgeber zur Erstattung eines schriftlichen Berichtes auffordern. Der Bericht hat alle zur Beurteilung der Einhaltung des Gleichbehandlungsgebotes notwendigen Angaben zu enthalten.

(5) Die Kommission hat ihre Gutachten sowie rechtskräftige Urteile im Sinne des Abs. 3, die Verletzungen des Gleichheitsgebotes feststellen, im Landesamtsblatt für das Burgenland zu veröffentlichen. Ebenso ist die Nichtbeachtung einer Aufforderung gemäß Abs. 4 durch den Dienstgeber im Landesamtsblatt zu veröffentlichen."

"§ 235

48. § 235 hat zu lauten:

(1) Wer den Bestimmungen der §§ 56 bis 64, 73, 77 bis 109, 111 bis 113, 127 lit. c und d und 233 zuwiderhandelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, mit einer Geldstrafe bis zu 15.000,-- S zu bestrafen.

(2) Mit einer Geldstrafe bis zu 15.000,-- S ist auch zu bestrafen, wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder wer die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt.

(3) Wer den Bestimmungen der §§ 46, 157 Abs. 3, 191 Z. 3, 201 Abs. 3 und 4, 205, 206 Abs. 1, 210 Abs. 2, 215 Abs. 4 und 217 zuwiderhandelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht nach einer anderen Vorschrift einer strengeren Strafe unterliegt, mit einer Geldstrafe bis zu 30.000,-- S zu bestrafen.

(4) Übertretungen gemäß Abs. 3 sind nur zu verfolgen und zu bestrafen, wenn im Falle

1. des § 157 Abs. 3 der Wahlvorstand;
2. der §§ 46, 191 Z. 3, 201 Abs. 3 und 4, 205, 206 Abs. 1 und 217 der Betriebsrat;
3. des § 210 Abs. 2 das gemäß § 213 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft;
4. des § 215 Abs. 4 der Betriebsinhaber

binnen sechs Wochen ab Kenntnis der Übertretung und der Person des Täters bei der Bezirksverwaltungsbehörde einen Strafantrag als Privatankläger stellt. Auf das Verfahren ist § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes, BGBl. Nr. 172/1950, anzuwenden."

49. In den §§ 148, 168, 169, 170, 172 Z. 2, 173, 176, 178, 179 und 180 ist der Begriff "Obmann" durch den Begriff "Vorsitzender" zu ersetzen, wird eine Frau in diese Funktion gewählt, so trägt sie die Bezeichnung "Vorsitzende".

50. § 245 Abs. 2 hat zu lauten:

"(2) Ebenso sind Lehrverträge (§ 125), Dienstscheine (§ 7) sowie Bestätigungen nach § 26 c Abs. 2 und § 105 Abs. 6 von den Stempelgebühren und Bundesverwaltungsabgaben befreit."

Artikel II

(1) Personen, die nach dem 31.12.1970 einen land- und forstwirtschaftlichen Betrieb übernommen haben oder übernehmen, können bis zum 31. Dezember 1990 auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen des § 129 Abs. 3 als Lehrherr anerkannt werden, wenn eine hinreichende tatsächliche fachliche Eignung zur zweckentsprechenden Ausbildung von Lehrlingen angenommen werden kann und der erfolgreiche Besuch eines mindestens vierzigstündigen Ausbildungslehrganges nachgewiesen wird.

(2) Artikel I Z. 19 und Z. 22 (§ 184 Abs. 1) gilt auch für die Funktionsperiode der im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes bestehenden Betriebsräte (Zentralbetriebsräte).

E R L Ä U T E R U N G E N

Durch die Novelle BGBl.Nr. 577/1987 zum Landarbeitsgesetz 1984 wird das Landarbeiterrecht einerseits der durch das Arbeits- und Sozialrechtsgesetz, BGBl.Nr. 104/1985, geänderten Rechtslage angepaßt, indem die Mitteilungspflicht von Kollektivverträgen auf die für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshöfe ausgedehnt wird; andererseits wird dieser Rechtsbereich dem geänderten Arbeitsverfassungsrecht angepaßt, etwa durch die Ausweitung der Mitwirkungsrechte des Betriebsrates und durch die Verlängerung seiner Funktionsperiode.

Durch die Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz, BGBl.Nr.290/1985, wurde die bisherige verfassungswidrige Regelung des Grundsatzgesetzes, soweit sie in die Organisationskompetenz der Länder eingegriffen hatte, beseitigt, gleichzeitig wurde das Gleichbehandlungsgebot konkreter gefaßt.

Der vorliegende Entwurf führt die in den genannten Grundsatzgesetzen enthaltenen Bestimmungen aus.

Zu den einzelnen Bestimmungen wird bemerkt:

Zu Z. 1 (§ 14 Abs. 7): Da nunmehr alle Fälle des Gleichbehandlungsgebotes in § 232 b geregelt werden, ist der bisherige § 14 Abs. 7, der das Gleichbehandlungsgebot bei der Entgeltfestsetzung normiert, überflüssig geworden.

Zu Z. 2 (§ 25):

Anstelle der ehemaligen "Arbeits(Dienst)ordnungen" sind Betriebsvereinbarungen getreten. Dieser Ausdruck wird daher nicht mehr verwendet.

Zu Z. 5 (§ 41 Abs. 2):

Gemäß § 40 ASGG sind zur Vertretung vor den Gerichten 1. und 2. Instanz ua. Funktionäre und Dienstnehmer einer freiwilligen kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung befugt. Gemäß § 54 Abs. 2 ASGG können kollektivvertragsfähige Körperschaften der Dienstgeber und Dienstnehmer gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Dienstgeber und Dienstnehmer beim Obersten Gerichtshof einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen einbringen. Es wird deshalb eine Mitteilung der Ober-

einigungskommission über die Zuerkennung der Kollektivvertragsfähigkeit an alle Gerichtshöfe, die für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständig sind (16 Gerichtshöfe erster Instanz, 4 Oberlandesgerichte, OGH), vorgesehen. Da gemäß § 45 Abs. 4 LArbO Kollektivverträge auch dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu übermitteln sind, erscheint eine Mitteilung über die Zuerkennung und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit an das BMAS zweckmäßig. § 41 Abs. 2 gilt für die Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit sinngemäß (§ 41 Abs. 3 letzter Halbsatz). Die Regelung entspricht § 5 Abs. 2 ArbVG.

Zu Z. 6 und 7 (§ 45 Abs. 4 und § 50 Abs. 6):

§ 43 Abs. 1 ASGG verpflichtet die Behörde, bei der Kollektivverträge sowie zur Satzung erklärte Kollektivverträge zu hinterlegen sind, allen für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichtshöfen-Ausfertigungen zu übermitteln. Diese Bestimmung erfaßt jedoch nicht die Landesbehörden. Da jedoch der Inhalt kollektivvertraglicher Normen nunmehr durch die Gerichtshöfe von Amts wegen zu ermitteln ist (§ 43 Abs. 3 ASGG), verpflichtet § 45 Abs. 4 und § 50 Abs. 6 die Obereinigungskommission, diese Übermittlung vorzunehmen. Obwohl der Geltungsbereich eines nach Landarbeitsrecht abgeschlossenen Kollektivvertrages sich nur auf ein Bundesland erstrecken kann, ist im Hinblick auf § 4 ASGG, wonach sich für Arbeitsrechtssachen nach § 50 Abs. 1 ASGG die örtliche Zuständigkeit des Gerichts nach verschiedenen Kriterien richten kann (Wohnsitz oder Aufenthalt des Arbeitnehmers, Sitz des Unternehmens, Art der Arbeitsleistung oder Entgeltzahlung), die Übermittlung an alle für Arbeits- und Sozialrechtssachen zuständigen Gerichte erforderlich. Hiezu wird nicht der Hinterleger verpflichtet. Die Vervielfältigung und Übermittlung obliegt der Hinterlegungsbehörde. Die Regelungen entsprechen §§ 14 Abs. 4 und 21 Abs. 2 ArbVG.

Zu Z. 8 (§ 51 Abs. 2):

Die Neuformulierung dient dem besseren Verständnis dieser Bestimmung. Eine Änderung des materiellen Inhalts tritt dadurch nicht ein.

Zu Z. 9 (§ 69 Abs. 4):

Gemäß § 100 ASGG treten bei Verweisungen auf die Arbeitsgerichte in anderen Rechtsvorschriften an deren Stelle nunmehr die Arbeits- und Sozialgerichte. Unter den "anderen Rechtsvorschriften" gemäß § 100 ASGG sind jedoch nur Bundesgesetzes und nicht Landesgesetzes zu verstehen. Die Änderung des § 69 Abs. 4 soll daher eine Änderung der Ausführungsgesetze im Hinblick auf die Zuständigkeitsbestimmungen der Arbeits- und Sozialgerichte gewährleisten. Die örtliche Zuständigkeit ergibt sich aus § 4 ASGG, die sachliche Zuständigkeit aus § 50 Abs. 1 Z. 1 ASGG.

Zu Z. 10 und 17 (§§ 102 Abs. 3 und 106):

Gemäß § 92 ASGG sind die Arbeits- und Sozialgerichte dazu berufen, nach besonderen gesetzlichen Vorschriften vorgesehene Rechtsbelehrungen zu erteilen, Amtsbestätigungen auszustellen und Vereinbarungen zu protokollieren. Hiefür ist jedes Landes- und Kreisgericht als Arbeits- und Sozialgericht bzw. das Arbeits- und Sozialgericht Wien örtlich zuständig. Eine Übertragung der Rechtsbelehrungen an die Gerichte auch im Bereich des Landarbeitsrechtes ist im Interesse der Einheitlichkeit der Rechtsordnung und aus prozeßökonomischen Gründen zweckmäßig, weil die Arbeits- und Sozialgerichte bei strittigen Verfahren auch beurteilen müssen, ob eine Rechtsbelehrung erfolgt ist.

Zu Z. 18 (§ 129):

Der Abs. 1 erhält wie bisher die sachlichen Voraussetzungen für die Anerkennung als Lehrbetrieb. Je nach der Struktur

des Betriebes und seiner Ausstattung kann der Betrieb für die Ausbildung in einem oder in mehreren Zweigen der Landwirtschaft geeignet sein.

Für die Ausbildung in Weinbau und Kellerwirtschaft wird ein Betrieb ab einem Hektar Rebfläche samt dazugehöriger Kellereiwirtschaft ausreichend sein, für die Ausbildung in Obstbau reichen etwa ein halbes Hektar, für die Forstwirtschaft wird als Richtlinie eine Waldausstattung von mindestens 5 Hektar erforderlich sein - gleichgültig, ob als Eigenwald, Pachtwald oder Waldagraranteil. Für die Anerkennung in Bienenwirtschaft werden mindestens 10 Völker als notwendig angesehen.

Weist ein Betrieb die fachlichen Voraussetzungen für die Ausbildung in mehreren Zweigen der Landwirtschaft auf, so kann der Betriebsinhaber oder eine andere Person (Abs. 5) etwa für eine Zweitlehre dann herangezogen werden, wenn er Absolvent der Universität für Bodenkultur oder einer höheren landwirtschaftlichen Lehranstalt ist oder wenn er zumindest in einem Zweig der Landwirtschaft die Meisterprüfung abgelegt hat und für die anderen in Frage kommenden Zweige eine hinreichende tatsächliche Befähigung angenommen werden kann.

Einer Zweitlehre kommt derzeit insbesondere in der Forstwirtschaft erhöhte Aktualität zu.

Die derzeit bestehende Möglichkeit für Betriebsführer, die ihren Betrieb nach dem 31. Dezember 1970 übernommen haben, auch ohne Vorliegen der Voraussetzungen nach Abs. 3, in der Regel also ohne Meisterprüfung, nach Absolvierung eines 40-stündigen Ausbildungskurses als Lehrherr anerkannt zu werden, ist für das Niveau der Lehrherren abträglich, da viele Betriebsführer verleitet werden, anstelle der anspruchsvolleren und länger dauernden Meisterlehrgänge einen Kurzlehrgang zu absolvieren. Diese nach dem bisher in Geltung gestandenen § 129 Abs. 6 in der Fassung der Novelle LGBl. Nr. 29/1985 soll daher mit 31. Dezember 1989 auslaufen (siehe Artikel II dieses Entwurfes).

Zu Z. 11 (§ 157 Abs. 1):

Für die Mitglieder des Wahlvorstandes, der die Betriebsratswahl durchzuführen hat, sollen die für Betriebsratsmitglieder geltenden Grundsätze der Mandatsausübung, die Verschwiegenheitspflicht und eine Freizeitgewährung unter Entgeltfortzahlung sinngemäß Geltung haben.

Zu Z. 20 (§ 163 Abs. 1), 23 (§§ 177 Abs. 2 und 184 Abs. 1) und 25 (§ 190 Abs. 2):

In Anpassung an die Arbeitsverfassungsgesetznovelle 1986 soll auch die Funktionsperiode der Betriebsräte in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben 4 Jahre betragen. In Artikel II ist in Übereinstimmung mit dem ArbVG bestimmt, daß die verlängerte Funktionsperiode bereits für die bestehenden Betriebsräte (Zentralbetriebsräte) wirksam sein soll.

Zu Z. 21 (§ 164a):

Diese Regelung soll sicherstellen, daß in bestimmten Fällen der rechtlichen Verselbständigung eines Betriebsteiles der Betriebsrat für diesen Teil zur Interessenvertretung so lange zuständig bleibt, bis in dem verselbständigten Teil ein neuer Betriebsrat gewählt wird. Diese Regelung soll für die Höchstdauer von vier Monaten gelten. Eine solche Verlängerung der Interessenvertretungsaufgabe soll jedoch dann nicht Platz greifen, wenn in dem verselbständigten Betriebsteil kein Betriebsrat zu errichten ist (weil z.B. weniger als fünf Dienstnehmer beschäftigt sind) oder dieser Betriebsteil mit der Lösung aus dem übrigen Betrieb aus dem wirtschaftlichen Entscheidungsbereich des Dienstgebers ausscheidet (etwa bei Verkauf an Dritte). Durch eine solche Regelung soll sichergestellt werden, daß die Belegschaft während der Zeit zwischen Ausgliederung und der Wahl eines neuen Betriebsrates nicht ohne Betriebsvertretung auskommen muß.

Sofern allerdings der abgespaltene Betriebsteil mit dem übrigen Betrieb in einer organisatorischen Einheit verbleibt, hat diese Regelung keine Bedeutung.

Zu Z. 22 (§ 168 Abs. 1):

Bereits nach geltendem Recht hat das an Lebensjahren älteste Mitglied des Betriebsrates binnen sechs Wochen zur konstituierenden Sitzung des Betriebsrates einzuberufen. Nunmehr soll die Einberufung binnen zwei Wochen vorgenommen werden. Die Einberufung muß so erfolgen, daß die konstituierende Sitzung innerhalb von sechs Wochen nach Durchführung der Betriebsratswahl stattfindet. Künftig soll es jedem Mitglied des Betriebsrates, das an erster Stelle eines Wahlvorschlages gereiht ist (Listenföhrer), möglich sein, die Einberufung vorzunehmen. Bei Einberufung durch mehrere Listenföhrer gilt die Einberufung desjenigen, der auf dem Wahlvorschlag mit der größten gültigen Stimmenanzahl gewählt wurde.

Zu Z. 26 (§ 191 Z. 3):

Schon nach geltendem Recht war der Betriebsrat den Betriebsbesichtigungen durch die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion beizuziehen. Dieses Recht auf Teilnahme wird nun auf Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher (Verwaltungs-) Verfahren, die die Interessen der Dienstnehmerschaft beröhren, ausgedehnt. Der Dienstgeber hat den Betriebsrat von der Anberaumung einer Verhandlung bzw. vom Eintreffen eines behördlichen Organs zu verständigen. Neu ist weiters die Verpflichtung des Dienstgebers, den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall ohne Verzug in Kenntnis zu setzen.

Zu Z. 27 (§ 193 Abs. 2):

Diese Bestimmung begründet ein Informations- und Überprüfungsrecht des Betriebsrates hinsichtlich personenbezogener Dienstnehmerdaten. Der Dienstgeber muß in Hinkunft dem Betriebsrat bekanntgeben, welche Arten von Dienstnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er beabsichtigt. Die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung kann auf verschiedene Weise erfolgen, insbesondere durch Einsicht in die Programmdokumentation. Zur Einsicht in die Daten einzelner Dienstnehmer ist deren Zustimmung erforderlich. Die Rechte des Betriebsrates gemäß § 191 werden durch diese Regelung nicht beröhrt.

Zu Z. 29 (§ 196 Abs. 4):

Bereits nach geltendem Recht kann der Betriebsrat an Verhandlungen zwischen dem Dienstgeber und der Arbeitsmarktverwaltung über Maßnahmen der betrieblichen Schulung, Umschulung und Berufsausbildung teilnehmen.

In Hinkunft wird dieses Recht zur Teilnahme auf Verhandlungen betreffend investive Förderungen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz und Umwandlung betrieblicher Schulungsmaßnahmen in solche Förderungen ausgeweitet.

Zu Z. 30 (§ 198 a):

Diese Regelung führt ein neues Mitwirkungsinstrument des Betriebsrates in Form einer "ersetzbaren Zustimmung" ein. Dieses Mitwirkungsrecht ist kein Vetorecht, wie es § 198 enthält. Die Zustimmung des Betriebsrates muß in Form einer Betriebsvereinbarung gemäß §§ 52 ff. und 199 Abs. 1 Z. 23 erfolgen. Sie kann durch die Entscheidung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle ersetzt werden.

Tatbestände des § 198 a betreffen Sachverhalte, die nach der bisherigen Gesetzeslage von einer Zustimmungspflicht nach § 198 nicht erfaßt sind. § 198 a ist daher auch anwendbar, wenn Personaldaten Systeme nicht Kontrollfunktion haben und auch die Menschenwürde nicht berührt wird. Nicht von der neuen Regelung erfaßt werden die automationsunterstützte Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten, die lediglich allgemeine Angaben zur Person des Arbeitnehmers und seiner fachlichen Voraussetzungen zum Gegenstand haben. Das gleiche gilt auch für die automationsunterstützte Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten, zu deren tatsächlicher oder vorgesehener Verwendung der Betriebsinhaber verpflichtet ist. Eine solche Verpflichtung kann sich nicht nur auf Grund eines Gesetzes oder aus Normen

der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung und Betriebsvereinbarung), sondern auch auf Grund eines Dienstvertrages ergeben. Der Dienstvertrag darf allerdings nicht dazu verwendet werden, in Umgehungsabsicht durch Aufnahme von Vertragsbestimmungen die Verpflichtung des Betriebsinhabers zu konstruieren, Daten zu ermitteln, zu verarbeiten oder zu übermitteln, die für die Erfüllung des Dienstvertrages nicht erforderlich sind.

Als Verpflichtungen im Sinne des zweiten Satzes der Z. 1 sind z.B. Arbeitszeitaufzeichnungen anzusehen, die sich auf Grund von Vereinbarungen über eine Gleitzeitregelung oder ähnliche Arbeitszeitformen ergeben.

Zu Z. 32 (§ 201 Abs. 4):

Bereits nach geltendem Recht mußte der Dienstgeber den Betriebsrat von jeder erfolgten Einstellung unverzüglich in Kenntnis setzen. Nunmehr wird diese Mitteilungspflicht näher ausgeführt. Die Mitteilung an den Betriebsrat hat künftig Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Dienstnehmers, das Entgelt sowie darüber zu enthalten, ob das Dienstverhältnis auf Probe oder mit einer Befristung abgeschlossen wurde (vgl. § 99 Abs. 4 ArbVG).

Zu Z. 33 (§ 203):

Die Neuregelung bewirkt, daß in Hinkunft jede Versetzung, auch wenn sie nicht verschlechternd ist, dem Betriebsrat vom Dienstgeber bekanntgegeben werden und auf Verlangen des Betriebsrates eine Beratung stattfinden muß. Wie im geltenden Recht bedarf jedoch nur die verschlechternde Versetzung der Zustimmung des Betriebsrates, die durch die Entscheidung der Einigungskommission ersetzt werden kann.

Zu Z. 34 (§ 206 a):

In Hinkunft kann der Dienstnehmer vor einer einvernehmlichen Auflösung seines Dienstverhältnisses eine Beratung mit dem Betriebsrat verlangen. Wird ein solches Begehren nachweislich gestellt, so kann eine solche einvernehmliche Lösung innerhalb von zwei Arbeitstagen rechtswirksam nicht vereinbart werden. Wird entgegen der Bestimmung eine Vereinbarung getroffen, so ist sie rechtsunwirksam. Durch Abs. 2 wird dem Dienstnehmer innerhalb der ersten Woche eine Alternative eröffnet. Er kann entweder beim Vertragspartner schriftlich die Rechtsunwirksamkeit geltend machen oder sofort klagen. Die schriftliche Geltendmachung ist also eine Voraussetzung für die gerichtliche Geltendmachung, wenn die Klage erst nach einer Woche erfolgt. Der Zweck dieser Regelung liegt darin, in der Praxis einvernehmliche Lösungen ohne vorherige Information der Betroffenen über ihre Rechte zu vermeiden, wobei es unerheblich ist, ob die Initiative zur einvernehmlichen Lösung vom Dienstgeber oder Dienstnehmer ausgegangen ist.

Zu Z. 35 (§ 207):

Der Katalog der Anfechtungstatbestände der sogenannten Motivkündigungen wird um zwei Tatbestände erweitert. Eine Kündigung kann künftig auch dann angefochten werden, wenn der Dienstnehmer offenbar nicht ungerechtfertigte Ansprüche gegenüber dem Dienstgeber geltend macht und dieser deswegen eine Kündigung ausspricht. Mit dieser Anfechtungsmöglichkeit soll der Dienstnehmer vor Retorsionsmaßnahmen seines Dienstgebers geschützt werden.

Unter Geltendmachung im Sinne dieser Bestimmung ist nicht nur die gerichtliche Geltendmachung zu verstehen, sondern auch eine Intervention der betrieblichen oder überbetrieblichen Interessenvertretung beim Dienstgeber. Dieser Anfechtungstatbestand kommt auch dann zum Tragen, wenn der Dienstgeber die Ansprüche erfüllt und dann eine Kündigung ausspricht.

Mit der Landarbeitsordnungsnovelle LGBl. Nr. 48/1982 wurde für Betriebe ab zehn Dienstnehmern die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen zur Erreichung eines wirksamen Dienstnehmerschutzes zwingend vorgeschrieben. Gemäß § 105 Abs. 3 Z. 1 lit. g ArbVG zählt zu den verpönten Kündigungen die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson. Nunmehr soll auch für Sicherheitsvertrauenspersonen ein wirksamer Kündigungsschutz geschaffen werden.

§ 207 Abs. 4 letzter Satz regelt die Zurückziehung der Kündigungsanfechtung. Da diese Regelung dem Zivilprozeßrecht (Art. 10. Abs. 1 Z. 6 B-VG) zuzuordnen und daher als unmittelbar anwendbares Bundesrecht zu normieren ist, wird der letzte Satz des Abs. 4 aufgehoben. Eine Neuregelung erfolgt in § 209 a gemeinsam mit sonstigen verfahrenstechnischen Vorschriften.

§ 207 Abs. 5 und 6 werden zur Vermeidung von Mißverständnissen in sprachlicher Hinsicht an die entsprechenden Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes (§ 105) angepaßt.

Zu Z. 37 (§ 210):

Abs. 1: Das Informationsrecht des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten umfaßt künftig ausdrücklich auch die finanzielle Lage des Betriebes und deren voraussichtliche Entwicklung.

Der Hinweis, "einschließlich der finanziellen Lage" zu informieren, dient lediglich der Klarstellung über den Umfang des Begriffes der wirtschaftlichen Lage.

Die auf Verlangen des Betriebsrates durchzuführende Beratung über die ihm gegebenen Informationen ist nicht an die allgemeinen Beratungstermine gemäß § 194 gebunden. Der Umfang der Beratung erstreckt sich allerdings nur auf die von der Information erfaßten Gegenstände.

Das Rechts des Betriebsrates, im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen Anregungen und Vorschläge zu erstatten, umfaßt in Zukunft auch Personalpläne. Wie bei den Beratungen nach § 194 sind dem Betriebsrat auf sein Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

Abs. 2: Von einer Erstreckung der Frist für die Vorlage der Bilanz beim Finanzamt muß nunmehr der Dienstgeber den Betriebsrat in Kenntnis setzen. Der Betriebsrat hat Anspruch auf Vorlage einer Zwischenbilanz oder Vorlage anderer Unterlagen, wenn die Fristerstreckung sechs Monate übersteigt.

Zu Z. 3^a (§ 211 Abs. 1):

- a) Der Dienstgeber war schon bisher verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen in Kenntnis zu setzen und mit ihm darüber zu beraten. Um zu gewährleisten, daß die Beratung noch Einfluß auf die geplanten Maßnahmen haben kann, wird angeordnet, daß die Information an den Betriebsrat entsprechend früh erfolgen muß.
- b) In Hinkunft hat der Betriebsrat auch ein Mitwirkungsrecht bei Änderung einer Filialorganisation. Da es im Bereich der Genossenschaften ebenfalls Filialorganisationen gibt, wurde diese Bestimmung aus dem Arb.VG übernommen.

Zu Z. 41 (§ 215 Abs. 3):

Diese Bestimmung stellt klar, daß bei der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes neben der Beurteilung nach § 203 auch zu prüfen ist, ob sie gegen das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot verstößt. Dieser Anfechtungsgrund kann auch vom versetzten Betriebsratsmitglied selbst als Individualrecht geltend gemacht werden.

Zu Z. 43 (§ 220 Abs. 4 Z. 2):

Für Wahlwerber gilt derzeit der Kündigungs- und Entlassungsschutz für Betriebsmitglieder ab dem Zeitpunkt ihrer Bewerbung, das heißt, wenn der Wahlwerber als Kandidat auf einem Wahlvorschlag aufscheint. Die Novelle nimmt eine zeitliche Vorverlegung dieses Schutzes vor. Der Schutz beginnt ab dem Zeitpunkt, in dem die Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, offenkundig wird. Die Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, wird zum Beispiel offenkundig, wenn der Arbeitnehmer sich mit anderen Arbeitnehmern des Betriebes wegen der Aufstellung eines Wahlvorschlages bespricht oder sich um Unterstützungsunterschriften bewirbt.

Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet, wenn der Name des Wahlwerbers dann auf keinem Wahlvorschlag aufscheint, mit dem Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge.

Zu Z. 44 (§ 232 a):

Durch das Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 108/1979, wurden in verfassungswidriger Weise Grundsätze aufgestellt, die in die Organisationskompetenz des Landes eingriffen. Da diese Grundsätze durch den Landesgesetzgeber dennoch bindend waren, waren sie mit der Novelle 1982 zur Landarbeitsordnung zu übernehmen. Durch die Novelle BGBl. Nr. 290/1985 zum Gleichbehandlungsgesetz wurden diese Grundsätze aufgehoben; es stand daher die Möglichkeit offen, eine dem Organisationsrecht des Landes entsprechende Regelung über den Vorsitz in dieser Kommission zu treffen. Bemerkt wird, daß die nunmehrige Regelung dem Gesetzentwurf entspricht, der mit Beschluß der Landesregierung vom 5.5.1982 als Regierungsvorlage dem Landtag zugeleitet wurde.